
2020년
한국기술교육대학교
고용직업능력개발센터
고용 및 직업능력개발
연구 학술대회

| 우수 논문집 |

2020년 12월



한국기술교육대학교
고용직업능력개발센터

목 차

(우수상) 남성근로자 임금불평등에 관한 연구	최재문 1
(우수상) 워크넷 구직자의 자기소개서에는 어떤 내용이 있을까?	양지윤 · 노승민 · 손미나 25
(우수상) 경력역량이동지도 적용 사례 연구 : 기술·기능인력을 중심으로	우혜정 · 김우철 · 박지원 · 김지영 45
(장려상) 혁신적 조직문화, 조직몰입의 관계에 있어서 무형식학습효과 및 직무만족의 매개효과	한지영 · 박지원 71
(장려상) 4차 산업혁명 시대의 평생직업능력개발을 위한 법·제도 개선	최흥기 107

남성근로자 임금불평등에 관한 연구

최재문*

요약

본 연구는 2004년 8월부터 2019년 8월까지 통계청 경제활동인구조사 근로형태별부가조사의 원시 자료를 활용하여 남성근로자 5분위(상위20%)와 1분위(하위 20%)의 임금격차 추세를 살펴보면서 우리나라 노동시장의 임금 불평등의 원인과 현상이 어디에서 기인하고 있는지 밝히고자 하였다.

전체적인 임금추세를 관찰하기 위하여 연령, 성별, 근속기간, 학력, 사업체규모, 직업분류, 산업분류, 노조가입여부 변수를 중심으로 Juhn-Murphy-Pierce(1991,1993) 임금분해를 실시하였다. Juhn-Murphy-Pierce(1991,1993) 방법론은 두 시점 간의 임금분해를 통하여 임금격차의 원인을 수량효과(Quantity effect)와 가격효과(Price effect)로 분석할 수 있다는 장점을 지닌다.

2004년 8월과 2019년 8월 두 시점으로 분석대상을 한정하여 임금근로자 중 5분위와 1분위의 JMP 분해 결과, 지난 16년 동안 소득 5분위와 1분위의 임금 격차는 13.9% 확대된 것으로 나타났다. 2004.08에서 2011.08까지는 5분위와 1분위의 임금격차가 지속적으로 증가하였으며, 2012.08에서 2017.08까지는 5분위와 1분위의 임금격차가 다소 완화된 것을 알 수 있다. 그리고 2018.08 이후 임금격차가 다시 증가하는 패턴을 보인다. 5분위와 1분위의 임금격차 주요원인으로 ‘관측된 효과의 변화(dE)’ 내에서 전반적으로 수량효과보다는 가격효과로 인하여 임금격차가 악화된 것으로 분석되었다.

I. 서론

소득불평등에 관한 기존 연구들을 살펴보면 대체로 근로소득이 가장 중요한 불평등의 척도라고 밝히고 있다. 해외연구에서는 임금불평등(wage inequality) 증가의 원인으로 기술변화, 일자리 양극화, 해외 아웃소싱 증대의 영향, 노동조합이나 최저임금 약화와 같은 제도 변화, 고령화 등 다양한 요인의 설명력을 검증해 왔다. 한국도 역시 소득양극화가 오랫동안 지속됨으로써 사회적 불안이 가속화되고, 개인 간의 위화감과 적대감이 심화되고 있다는 것이 발견된다. 상대적 빈곤은 곧 사회적 문제로 접철되며 이는 곧 경제적 토대의 붕괴로 인하여 국력 저하를 가져올 수 있다는 점에서 양극화 문제를 해소하기 위하여 다양한 정책적 지원이 요구된다고 할 수 있다. 또한, 4차 산업혁명 시대를 맞이하여 소득분위별 그룹에 따라 일자리 위기의 영향력이 다르게 작동할 가능성이 있으므로 향후 관련 연구들이 시사하는 바가 크다고 할 것이다.

* 경기도 지역인적자원개발위원회 고용전문관, humanitas5996@gghrd.or.kr

이처럼 소득분위별 임금격차의 분석은 단순한 학문적 관심을 넘어 중요한 정책적 의의를 가진다. 양극화의 문제는 두 집단이 서로 상반되는 경향으로 분리되는 현상으로 사회적 위화감, 박탈감을 동반하게 된다. 따라서 양자 사이에 존재하는 임금 차이의 구체적인 크기가 어느 정도인지를 밝히는 작업은 저임금근로자에 대해 법적 혹은 정책적 개입의 타당성과 방향성을 제시할 수 있으며 유의미한 연구로 판단된다.

대부분의 국내 근로자 임금 격차 관련 선행연구들의 특징은 Oaxaca류의 방법론을 활용하여 두 개의 상이한 특성으로 대변되는 집단의 평균임금 격차를 어느 한 시점에서 분석한 것이다. 소득분위별 임금격차는 당시의 법안개정, 정책효과, 경기변동 등 다양한 원인에 따라 그 시기별로 차이가 있을 것으로 짐작된다. 따라서 본 연구에서는 지난 16년간 임금근로자의 소득분위별 임금격차의 전체적인 추세를 분석을 위하여 Juhn-Murphy-Pirec(1991, 1993) 분해방법(이하 JMP 분해방법)을 적용하였다. JMP 분해방법은 서로 다른 두 시점 간의 비교, 즉 시계열적 변화의 분석에 유용하다. JMP 분해는 임금 격차의 원인이 설명변수 값의 변화(수량효과)에 의한 것인지 또는 설명변수에 대한 회귀계수 값의 변화(가격효과)에 기인한 것인지를 분해할 수 있다는 장점이 있다. 국내에서는 JMP 분해법을 활용한 논문이 성별 임금격차 부분에서 일부 활용되고 있으나, 소득분위 관점에서 해당 연구방법론을 적용한 연구논문은 많지 않다. 이에 본 고에서는 2004년 8월에서 2019년 8월까지 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별부가조사의 임금자료를 이용하여 남성임금근로자의 소득분위(5-1분위)별 임금 격차의 변화 추이와 원인을 살펴보고자 한다.

본 고의 구성은 다음과 같다. 제1장 서론에 이어 제2장에서는 임금격차와 관련된 국내 선행연구들을 정리한다. 제3장의 분석자료와 연구모형에서는 데이터에 대한 간략한 설명과 더불어 JMP 분해방법론을 간략하게 설명한다. 제4장에서는 2004년 8월 이후 남성임금근로자 소득분위별 간 임금격차의 추이를 살펴보는 것과 더불어 데이터에 대한 기초분석을 실시하고, JMP 분해방법을 통해 분위별 임금격차의 추이와 원인을 분석하고, 그 결과를 정리한다. 마지막 제6장에서는 연구의 주요 결과를 요약 정리할 것이다.

II. 이론 및 선행연구의 검토

노동시장 임금불평등과 관련한 이론적 부분은 크게 인적자본이론(human capital theory)과 분단노동시장이론(segmented labor market theory), 두 관점에서 접근할 수 있다(김기승-김명환, 2013). 먼저 Becker(1973)의 인적자본이론에 의하면 고용형태 등에 따라 인적자본의 특성이 다르기 때문에 두 그룹간의 임금격차가 발생한다고 밝혔다. 즉 두 그룹 사이에 임금격차가 존재하는 이유는 두 집단 간에 교육이나 기술 등과 같은 인적자본의 축적의 수준이 다르기 때문에 생산성의 차이가 발생하고, 결국 임금격차가 야기된다는 것이다.

반면 분단노동시장이론에 의하면 노동시장은 고임금·고용안정의 1차 노동시장(primary market)과 저임금·고용불안의 2차 노동시장(secondary market)으로 분할되어 있다(Doeringer and Piore, 1971). 두 시장 간의 이동, 특히 2차 노동시장에서 1차 노동시장으로의 이동이 제한되기 때문에 1차 노동시장은 경쟁 부족에서 오는 임금 프리미엄을 누리게 된다. 여기서 발생하는 임금 프리미엄은 두 집단 간 생산성으로 인한 임금 차이가 아닌 임금 차별로서의 성격을 가지게 된다.¹⁾

한국에서 그간 소득분위별 임금불평등에 관한 주요 연구결과들을 살펴보면 정이환(2002)은 1980년대 이후 축소되어 왔던 임금불평등이 1990년대 중반 이후 확대되고 있으며, 학력별·직종별 불평등도 확대되었다고 밝혔다. 임금불평등의 크기는 노동시장 전체보다 사업체 내에서 불평등의 크기가 작았으며, 임금불평등의 확대는 사업체 내에서의 개별 근로자간 불평등의 증대보다는 사업체간 불평등의 증대에서 기인되었다고 분석하였다.

여유진·김태완(2006)은 대표적인 불평등 지수인 지니분해와 엔트로피분해를 통하여 우리나라의 소득불평등이 외환위기 이후 2006년까지 지속적으로 증가하였다고 분석하였다. 전반적으로 불평등의 증가를 주도한 것은 임금소득이며, 이에 반해 세금 및 사회보장기여금의 소득재분배효과도 개선되었으나 전체 불평등도 개선에 미치는 효과는 여전히 미미하였다. 학력 간의 소득격차가 커져 교육 프리미엄의 효과가 강화되었으며, 연령별 불평등 분석결과에 따르면 60세 이상 연령집단 내 불평등이 유럽 국가에 비해 상대적으로 매우 높다고 분석하였다.

성재민·정성미(2013)에 따르면, 1980년 이래 1993년 또는 1994년 정도까지 임금불평등이 감소하다 그 이후 증가하였는데 특히 1997년 말 외환위기 이후 몇 년간 크게 증가하였다. 2008년 말 국제금융위기 이후에는 자료에 따라 다소 차이가 있지만, 시간당 임금기준으로 보면 임금불평등이 약간 감소하였다고 밝혔다. 그리고 임금불평등 증가 국면에만 국한해서 보면 인구학적, 사업체 특성 간의 격차변화는 대졸 대 고졸이하, 35~54세 대 34세 이하, 2008년 이후 직종간 격차 정도를 제외하고는 전체 임금불평등 변화와 추세가 다르다는 점에서 우리나라 임금불평등 증가를 설명하는 가장 중요한 요인은 아닌 것으로 판단하였으며, 결국 경제 전체적으로 영향을 미치는 최저임금 변화, 노조 약화, 해외 아웃소싱 증대 등 직접적인 요인을 찾는 것이 중요하다고 분석하였다.

박상우·김성환(2013)은 노동패널자료를 이용하여 소득불평등의 양상을 소득원천별로, 성별, 연령별, 학력별, 거주지별 등으로 세부 집단으로 구분하여 소득불평등의 추이와 원인을 밝혔다. 분석 결과, 소득불평등과 관련하여 근로소득과 부동산소득의 불평등은 증가하였으며, 기타소득과 금융소득은 축소되었다고 밝혔다. 인구학적 특성별로는 남성가구주에 비해 여성가구주의 소득분포가 더욱 불평등하고, 학력별로는 중졸 이하와 전문대졸 이상의 소득분포가 더 불평등한 것으로 나타났다. 연령별로는 60세 이상과 40-49세 가구주의 소득분포 불평등이 심화되었다고 분석하였다.

정준호·전병유·장지연(2017)에 따르면 파트타임의 증가로 전체근로자 임금총액의 지니계수는 증가하는 추세를 보여주는 반면, 시간당임금 지니계수와 풀타임 근로자의 임금총액 지니계수는 하

1) 1차 노동시장과 2차 노동시장에 관한 자세한 논의는 Wachter(1974)를 참조할 수 있음

락하는 추세가 나타났다. 풀타임 노동자만을 대상으로 지니계수 감소 요인을 분해한 결과, 불평등 감소에 절대적으로 기여가 큰 요인은 근속, 경력, 직종 등의 변수였고 고용형태 변수는 불평등 감소에 미미하게 기여하는 것으로 사업체 규모 변수는 불평등을 오히려 높이는 것으로 분석되었다.

III. 분석자료와 연구모형

본 연구에서는 소득분위별 임금격차를 추정하기 위해 통계청에서 제공하는 경제활동인구조사 근로형태별부가조사(2004.8~2019.8)의 마이크로데이터를 활용하였다. 통계청의 경제활동인구조사는 가구조사(이하 : 경찰 부가조사)라는 명백한 한계를 가지고 있으나 사업체 조사와는 다르게 개별 임금근로자의 생산성 및 인적특성, 일터 특성에 관련된 자료들을 대부분 제공한다는 점과 1인 이상의 사업체 규모에 종사하는 근로자 전체를 대상으로 조사한다는 점에서 여러 장점이 있다. 따라서 남성임금근로자의 소득분위별 임금격차의 전반적인 추세를 살펴보는 데는 큰 문제가 없을 것으로 판단되어 본 데이터를 활용하였다.

경찰 부가조사에서 근로소득 정보는 임금근로자에 한하여 제공되므로 분석대상을 임금근로자로 한정하였다. 16년간 남성 임금근로자의 전체 표본 규모는 228,717명이며, 임금근로자의 소득분위별 임금 격차에 대한 보다 정확한 변화 양상을 파악하기 위해 여기에서는 2015년의 GDP deflator를 기준으로 하는 시간당 실질임금을 사용하였다.²⁾

분석방법으로 Juhn-Murphy-Pierce(1991,1993)의 임금분해 방법론을 적용하여 두 시점 간 임금분해를 진행한다. Oaxaca류의 방법론이 특정 시점을 기준으로 대상 간의 임금 격차를 설명하는 요인들이 무엇인가를 파악하는 방법론이라면 JMP 방법론은 서로 다른 두 시점 사이에서 집단 간 임금 격차가 어떤 변화를 보이고 있으며, 그 변화의 요인이 무엇인가를 보여준다는 특징을 지닌다. Oaxaca 분해(decomposition)에서는 오차항에 대한 특별한 분석이 존재하지 않는 것에 비해 JMP 분해에서는 임금의 분포도가 집단 간 임금격차에 미치는 효과를 설명할 수 있다.

우선 식(1)와 같은 일반적 회귀방정식을 보자(최재문·금재호, 2020 재인용)³⁾.

$$y_t = X_t' \beta_t + e_t, \quad E(e_t) = 0 \quad \dots (1)$$

식(2)는 다음과 같이 재구성될 수 있다.

$$y_t = X_t \beta_t + r_t \sigma_t \quad \dots (2)$$

2) 실질임금 = (명목임금 / GDP deflator) × 100

3) 분해식과 관련하여 논문 '정규·비정규직 임금격차의 추세와 원인에 대한 분석' p.6-7 참조할 수 있다.

여기서 σ_t 은 잔차항(residual term)의 표준편차를 나타내고, r_t 는 표준화된 잔차항의 벡터이다. 따라서 식(3)은 두 개의 잔차항으로 구성된다. 즉, 잔차항은 시점 t 에서의 잔차의 불평등 수준(표준편차)과 잔차항 분포에서 잔차의 위치로 표시된다.

식(2)을 이용하면 두 집단 간의 평균적 임금격차는 아래와 같이 분해된다. 본 고에서 dy_t 는 식(1)의 $\overline{\ln W_r} - \overline{\ln W_n}$ 와 동일하다.

$$dy_t = dX_t' \beta_t + dr_t \sigma_t \quad \dots\dots (3)$$

여기서 dy_t 는 피설명변수 평균값의 집단 간 차이를 의미하며, dX_t 는 집단 간 설명변수 평균값의 차이, 그리고 dr_t 는 집단 간 표준화된 잔차의 평균값 차이이다. 우측 첫 번째 항 $dX_t' \beta_t$ 는 모형에 의해 예측되는 차이이다. 즉, 모형에 의해 설명되는 부분의 변화를 뜻한다. 두 번째 항인 $dr_t \sigma_t$ 는 잔차의 변화로, 즉 설명되지 않은 부분의 변화를 나타낸다.

다음 단계로 식(3)을 두 시점 $t(=1)$ 와 $t'(=2)$ 사이의 변화로 확대하여 정리하면 다음과 같다.

$$dy_2 - dy_1 = (dX_2' \beta_2 - dX_1' \beta_1) + (dr_2 \sigma_2 - dr_1 \sigma_1) = dE + dU \quad \dots\dots (4)$$

식(4)를 더 세분화하여 정리하면 두 시점 사이 집단 간 (임금)격차는 아래의 식(5)와 식(6)과 같이 정리된다. 여기에서 식(5)는 모형으로 예측되는 변화(dE)를 표시하고, 식(6)은 오차항의 변화(dU)를 표시한다.

$$dy_2 - dy_1 = dE + dU$$

$$dE = (dX_2 - dX_1)' \beta_1 + dX_1' (\beta_2 - \beta_1) + (dX_2 - dX_1)' (\beta_2 - \beta_1) \quad \dots\dots (5)$$

$$dU = (dr_2 - dr_1) \sigma_1 + dr_1 (\sigma_2 - \sigma_1) + (dr_2 - dr_1) (\sigma_2 - \sigma_1) \quad \dots\dots (6)$$

식(5) dE 의 오른쪽 첫 번째 항은 $t(=1)$ 와 $t'(=2)$ 의 두 기간 동안 설명변수의 변화로 인해 발생하는 임금격차의 변화를 의미하며, 본 고에서는 수량효과(quantity effect)로 이를 정의한다. 두 번째 항은 두 기간 사이 추정계수의 변화로 나타나는 임금격차의 변화로 본 고에서는 이를 가격효과(price effect)라고 칭한다. 그리고 마지막 항은 설명변수와 추정계수의 변화의 교차항이다.

이러한 식(5)의 해석은 식(6)에도 동일하게 적용될 수 있다. 식(6)의 오른쪽 첫 번째 항은 표준화된 잔차(residual)의 변화에 의한 임금격차의 변화로 때로는 '갭 효과(gap effect)'라고 불리는

다. 이는 잔차분포(residual distribution)에서의 위치변화에 기인하는 부분이다. 두 번째 항은 잔차항 표준편차의 변화에 기인하는 부분이고 마지막 항은 교차항을 나타낸다.

IV. 임금분위별 임금격차의 변화와 데이터의 기초분석

1. 남성 5분위-1분위 실질임금 비교

남성 임금근로자 5분위와 1분위의 실질임금은 아래 <표 1>로 확인할 수 있다. 2004년 8월~2019년 8월까지 시간당 평균 실질임금과 월평균 실질임금 기준으로 계산한 5분위 대비 1분위의 남성근로자의 상대임금이 모두 하락하는 추세를 확인할 수 있다. 시간당 평균 실질임금을 기준으로 2004.8월~2011.8월까지 지속적으로 하락하는 추세로 나타났으나, 2012.8월~2017.8월까지 다시 회복하는 추세가 나타났다. 그리고 2018.8월~2019.8월까지 다시 크게 하락하는 추세가 나타났다. 종합적으로 지난 16년 동안 시간당 실질임금은 2.5% 정도 하락하였으며, 월평균 실질임금은 7.1%까지 하락한 것을 확인할 수 있다.

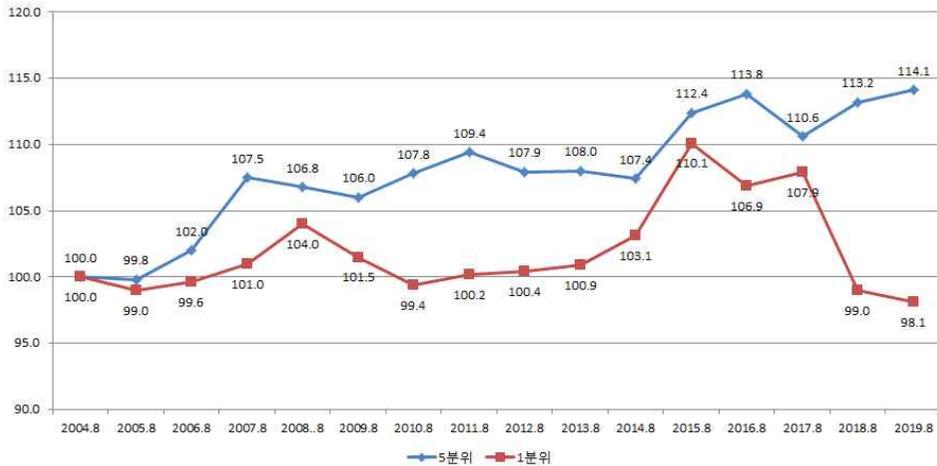
<표 1> 남성근로자 5분위와 1분위의 임금

관측 시점	시간당 실질임금(단위:원)		상대 임금	월평균 실질임금(단위:만원)		상대 임금
	5분위	1분위		5분위	1분위	
2004. 8	23,804	4,307	18.1%	438.8	103.7	23.6%
2005. 8	23,754	4,265	17.9%	429.8	102.0	23.7%
2006. 8	24,287	4,288	17.7%	438.5	100.2	22.8%
2007. 8	25,593	4,350	17.0%	460.1	101.4	22.0%
2008. 8	25,423	4,478	17.6%	455.0	102.4	22.5%
2009. 8	25,222	4,373	17.3%	446.9	96.0	21.5%
2010. 8	25,654	4,280	16.7%	453.0	93.6	20.7%
2011. 8	26,031	4,316	16.6%	456.5	91.9	20.1%
2012. 8	25,686	4,326	16.8%	449.9	90.0	20.0%
2013. 8	25,702	4,344	16.9%	449.3	88.4	19.7%
2014. 8	25,569	4,439	17.4%	449.7	86.5	19.2%
2015. 8	26,759	4,744	17.7%	469.2	89.0	19.0%
2016. 8	27,079	4,603	17.0%	470.9	84.6	18.0%
2017. 8	26,316	4,646	17.7%	462.4	85.7	18.5%
2018. 8	26,957	4,262	15.8%	475.7	85.5	18.0%
2019. 8	27,162	4,226	15.6%	478.4	79.1	16.5%

다음으로 남성임금근로자 5분위와 1분위의 실질임금의 추이를 아래 <그림 1>로 확인할 수 있다. 2004년 8월 100.0을 기준으로 놓고 5분위와 1분위의 추이를 살펴보면, 5분위의 임금상승은

최근까지도 계속 상승하는 방향으로 움직였으나, 1분위의 시간당 실질임금은 2004년 8월과 비교하여 2015년 8월에서 2017년 8월까지는 상승하였으나, 2018년 8월에서 2019년 8월까지 급격한 하강추세를 보였다. 즉, 2018년 8월에서 2019년 8월까지 5분위와 1분위의 남성임금로자 시간당 실질임금의 차이가 확대된 것을 확인할 수 있다.

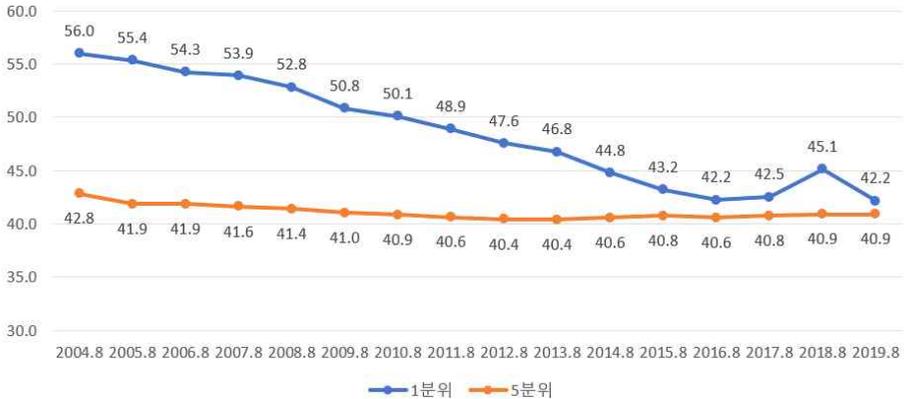
〈그림 1〉 남성근로자 5분위와 1분위의 시간당 실질임금 변화



2. 주당 평균 근로시간 비교

남성 임금근로자 5분위와 1분위 간의 격차는 다양한 원인이 있겠으나, 월평균 임금의 격차는 주당 평균 근로시간의 영향을 예상해볼 수 있다. 실제 〈그림 1〉처럼 1분위의 근로시간은 빠르게 줄어들었음을 확인할 수 있다. 지난 16년동안 1분위 남성근로자의 평균 근로시간은 13.8시간이 하락하였는데, 이 영향이 월평균 실질임금의 격차를 증가시키는 결과로 이어졌음을 예상할 수 있다. 하지만 〈표 1〉처럼 시간당 평균 실질임금으로 분석했을 시에도 지난 16년 동안 5분위와 1분위의 임금격차는 점차 증가한 것을 확인할 수 있다.

〈그림 2〉 주당 평균 근로시간의 변화



3. 주요 설명변수 평균치의 변화: 2004년 8월과 2019년 8월

2004년 8월과 2019년 8월의 두 시점을 기준으로 남성근로자의 5분위와 1분위 각각에 대해 설명변수의 평균치가 어떤 변화를 보이는지를 〈표 2〉를 통해 확인하였다.

설명변수 평균치의 변화를 분석하면 첫째, 연령 부분에서 5분위와 1분위 모두 전반적인 상승이 확인되었다. 지난 16년 동안 5분위 근로자는 약 3년 정도 연령이 높아졌으나, 1분위 근로자는 14.6년도 증가하여 1분위 근로자의 고령화 현상이 진행되고 있음을 알 수 있다.

둘째, 평균 근속기간⁴⁾은 5분위 근로자는 1.114년 감소하였으나, 1분위 근로자는 1.176년 증가한 것으로 나타났다. 세부적으로 5분위의 평균 근속기간이 비교 기간 중 14.774년에서 13.660년으로 7.54%나 줄어든 반면, 1분위는 1.634년에서 2.810년으로 72.0% 증가하여 1분위 근로자의 근속기간 상승률이 더 크게 나타났다. 그러나 인적자본이론을 중심으로 근속기간이 높아질수록 고임금을 받는다는 측면에서 5분위의 숙련형성의 절대값이 더 길게 나타나므로 5분위와 1분위의 임금격차가 더 증가할 것을 예상할 수 있다.

셋째, 학력과 관련되어 두 기간 중 대졸 부분에서 학력의 상승이 파악되고, 이러한 현상은 5분위와 1분위 모두에게서 관찰된다. 구체적으로 〈표 2〉에서 5분위 중 대졸자 이상의 비중은 2004년 8월의 59.2%에서 2019년 8월 61.5%로 높아졌으며, 고졸 이하의 비중은 34.6%에서 25.8%로 낮아졌다. 이러한 고학력화 현상은 1분위에서도 발견되고 있다.

넷째, 사업체 규모를 살펴보면 지난 16년 동안 5분위의 근로자들이 사업체 규모가 30인 미만인 비교적 작은 사업장으로 움직인 현상을 발견할 수 있다. 세부적으로 5분위 근로자들의 비중은 30인 이하 사업체 규모에서 2004년 8월 22.0%에서 2019년 8월 31.7%로 증가하였으며, 30인

4) 경제활동인구조사의 근속기간은 ‘조사 당시, 현 직장에 얼마나 근무하고 있는가?’의 근속기간으로 근로자의 생애주기에 따른 전체 경력을 뜻하는 것은 아니다.

이상 사업체 규모에서는 2004년 8월 78.0%에서 2019년 8월 68.3%로 감소한 것을 알 수 있다. 한편, 1분위 근로자들은 1~4인 사업체 규모에서 가파르게 증가하였으나, 5인 이상의 사업장 모두에서 평균치가 하락한 것을 알 수 있다. 이는 지난 16년 동안 1분위 근로자들이 전반적으로 영세업체쪽으로 점점 몰리고 있는 현상이 강화되고 있음을 짐작하게 한다.

다섯째, 직업분류에서는 5분위 근로자들이 관리자, 전문가 및 관련종사자, 사무종사자에서 하락세가 나타났으며, 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, 기능원 및 관련 기능종사자, 판매종사자 등에서 평균치의 상승이 나타났다. 1분위 근로자는 기능원 및 관련 기능 종사자, 판매종사자, 관리자 등에서 하락세가 나타났으며, 단순노무종사자, 전문가 및 관련종사자 등에서 평균치 상승이 있었다.

여섯째, 산업분류에서는 지난 16년간 5분위 근로자들이 건설업과 제조업(광업포함), 과학 및 기술 서비스업에서 증가세가 나타났으며, 교육서비스업과 금융 및 보험 등에서는 평균치의 하락세가 나타났다. 1분위 근로자들은 교육서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업에서 평균치의 증가가 나타나고 있으나, 제조업(광업포함)과 건설업 등에서 평균치가 하락하고 있는 현상을 발견할 수 있다.

〈표 2〉 5분위와 1분위의 평균치의 변화

구분	평균치(X)의 변화					
	5분위 남성근로자			1분위 남성근로자		
	2004. 8	2019. 8	변동치	2004.8	2019.8	변동치
연령(세)	43.690	46.657	2.967	40.440	55.040	14.6
근속기간	14.774	13.660	-1.114	1.634	2.810	1.176
학력						
중졸 이하	0.035	0.020	-0.015	0.334	0.308	-0.026
고졸	0.311	0.238	-0.073	0.518	0.454	-0.064
전문대졸	0.062	0.127	0.065	0.074	0.064	-0.010
대졸	0.441	0.487	0.046	0.064	0.147	0.083
대학원졸	0.151	0.128	-0.023	0.010	0.027	0.017
정규직여부						
정규직	0.863	0.884	0.021	0.457	0.293	-0.164
비정규직	0.137	0.116	-0.021	0.543	0.707	0.164
사업체 규모						
1~4인	0.019	0.047	0.028	0.303	0.436	0.133
5~9인	0.045	0.091	0.046	0.228	0.189	-0.039
10~29인	0.155	0.179	0.024	0.222	0.158	-0.064
30~99인	0.240	0.206	-0.034	0.150	0.137	-0.013
100~299	0.144	0.153	0.009	0.070	0.059	-0.011
300인 이상	0.396	0.324	-0.072	0.027	0.022	-0.005
직업분류						
관리자	0.095	0.071	-0.024	0.004	0.000	-0.004
전문가 및 관련종사자	0.325	0.293	-0.032	0.054	0.093	0.039

구분	평균치(X)의 변화					
	5분위 남성근로자			1분위 남성근로자		
	2004. 8	2019. 8	변동치	2004.8	2019.8	변동치
사무종사자	0.328	0.309	-0.019	0.053	0.070	0.017
서비스종사자	0.034	0.039	0.005	0.072	0.073	0.001
판매종사자	0.023	0.037	0.014	0.068	0.055	-0.013
농림어업 숙련 종사자	0.002	0.002	0.000	0.009	0.013	0.004
기능원 및 관련 기능 종사자	0.071	0.094	0.023	0.161	0.070	-0.091
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	0.107	0.133	0.026	0.183	0.165	-0.018
단순노무종사자	0.015	0.023	0.008	0.396	0.462	0.066
산업분류						
농림어업	0.002	0.002	0.000	0.018	0.026	0.008
광업, 제조업	0.274	0.308	0.034	0.178	0.057	-0.121
건설업	0.050	0.090	0.040	0.187	0.134	-0.053
도매 및 소매업	0.041	0.062	0.021	0.134	0.103	-0.031
운수업	0.034	0.043	0.009	0.090	0.132	0.042
숙박 및 음식점업	0.003	0.008	0.005	0.074	0.066	-0.008
출판영상방송통신정보서비스업	0.056	0.060	0.004	0.012	0.013	0.001
금융 및 보험업	0.104	0.056	-0.048	0.008	0.011	0.003
부동산업 및 임대업	0.008	0.013	0.005	0.045	0.064	0.019
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.055	0.084	0.029	0.011	0.007	-0.004
사업시설관리 및 사업지원	0.008	0.023	0.015	0.103	0.119	0.016
공공행정, 국방 및 사회보장행정	0.146	0.111	-0.035	0.019	0.055	0.036
교육서비스	0.160	0.072	-0.088	0.018	0.057	0.039
보건업 및 사회복지 서비스	0.016	0.024	0.008	0.011	0.040	0.029
예술/스포츠/여가관련 서비스	0.006	0.006	0.000	0.028	0.020	-0.008
협회단체, 수리기타 개인서비스	0.016	0.016	0.000	0.057	0.092	0.035
기타	0.023	0.022	-0.001	0.007	0.005	-0.002
노조가입여부						
노조가입	0.666	0.725	0.059	0.941	0.932	-0.009
노조무가입	0.334	0.275	-0.059	0.059	0.068	0.009

4. 추정된 회귀계수(β)의 변화: 2004년 8월과 2019년 8월

다음으로 2004년 8월과 2019년 8월의 두 시점에 대하여 시간당 임금함수를 추정하고, 설명변수의 평균치 및 추정된 회귀계수의 값이 어떤 변화를 보였는가를 살펴본다. 추정식의 종속변수는 시간당 실질임금의 로그값을, 설명변수로는 연령, 근속기간, 학력, 정규직여부, 사업체 규모,

직업분류, 산업분류, 노조가입 여부 8가지 설명변수를 사용하였다. 2004년 8월과 2019년 8월의 두 시점에 대해 5분위와 1분위 각기 OLS 회귀분석을 실시하였다. 추정결과는 <표 3>에 나타나 있다.

먼저 근속기간에 대한 임금프리미엄은 지난 16년간 5분위에서는 0.018 증가하였으나, 1분위는 0.003으로 감소하였다. 세부적으로 5분위 근로자는 2019년 8월을 기준으로 근속기간이 1년 증가함에 따라 1.8%의 임금상승을 기대할 수 있으나, 1분위 근로자는 근속기간이 1년이 증가하여도 임금이 0.3% 감소하고 있음을 확인할 수 있다. 이는 1분위 근로자 평균연령 증가의 영향 등으로 인하여 장기근속에 대한 프리미엄이 축소되고 있음을 유추할 수 있다.

둘째 학력에 대한 회귀계수 값을 보면, 5분위에서는 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸 모두에서 회귀계수 값의 상승을 확인할 수 있다. 특히 대졸과 대학원졸에서 뚜렷한 증가가 확인되는데 이는 5분위 상위 소득자에서 교육 프리미엄이 지속적으로 상승했음을 보여준다. 반면에 1분위 남성근로자의 경우 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸 모두에서 회귀계수 값의 하락이 관찰된다. 이는 1분위 근로자들의 학력 수준이 높더라도 5분위 근로자 만큼 충분히 인정받기 힘들며, 과거에 비해 1분위 근로자들이 인적자본을 늘리려는 동기를 약화시킬 수 있음을 시사한다.

셋째, 정규직 여부와 관련하여 5분위 정규직 근로자의 회귀계수 값은 비정규직과 비교하여 2004년 8월 0.095에서 2019년 8월 0.277로 크게 상승하였으며, 1분위 근로자는 -0.029에서 -0.014로 약간 상승하였다. 지난 16년 간 동안 5분위 정규직 남성근로자의 임금 프리미엄이 크게 확대되고 있음을 알 수 있다.

넷째, 사업체 규모에서는 5분위 남성근로자들이 100~299인과 300인 이상 규모에서 회귀계수 값의 증가가 나타났으며, 1분위에서는 5~9인, 10~29인에서 회귀계수 값의 증가가 나타났다. 5분위 근로자들은 사업체 규모가 큰 업체에서 근무를 할 때 과거보다 더 큰 임금프리미엄을 누리고 있으며, 100인 미만의 사업체 규모에서는 임금프리미엄이 축소된 것을 확인할 수 있다. 반면에 2019년 8월 1분위 근로자들은 영세업체에서 임금프리미엄이 더 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

다섯째, 직업과 관련되어서는 단순노무 종사자를 기준으로 5분위에서는 관리자와 서비스종사자, 판매종사자, 전문가 및 관련종사자 등 순으로 회귀계수 값의 증가가 나타났으며, 1분위에서는 판매종사자와 기능원 및 관련 기능종사자, 서비스종사자 등 순으로 회귀계수 값의 증가가 나타났다.

여섯째, 산업분류에서는 농림어업을 기준으로 5분위 근로자는 예술·스포츠·여가관련 서비스업과 협회·단체, 수리·기타서비스에서 회귀계수 값의 증가가 나타났다. 반면에 1분위에서는 부동산업 및 임대업과 사업시설관리 및 사업지원, 협회·단체, 수리·기타서비스에 회귀계수 값의 증가가 나타난 것을 확인할 수 있다.

〈표 3〉 5분위와 1분위의 회귀계수 변화

구분	회귀계수(β)의 변화					
	5분위 남성근로자			1분위 남성근로자		
	2004. 8	2019. 8	변동치	2004.8	2019.8	변동치
연령(세)	0.022	0.023	0.001	0.000	0.001	0.001
근속기간	0.000	0.018	0.018	0.003	-0.001	-0.003
학력(중졸이하 기준)						
고졸	0.095	0.212	0.116	0.018	0.012	-0.006
전문대졸	0.098	0.184	0.086	0.041	0.007	-0.034
대졸	0.163	0.478	0.315	0.025	-0.007	-0.031
대학원졸	0.438	0.798	0.360	0.028	-0.009	-0.037
정규직 여부(정규직=0)	0.094	0.277	0.183	-0.029	-0.014	0.015
사업체 규모(1~4인 기준)						
5~9인	0.000	-0.119	-0.120	0.007	0.049	0.042
10~29인	-0.048	-0.101	-0.053	0.011	0.026	0.015
30~99인	-0.021	-0.059	-0.038	0.018	-0.009	-0.027
100~299인	0.078	0.152	0.074	0.022	0.085	0.064
300인 이상	0.165	0.264	0.099	0.034	-0.007	-0.041
직업분류(단순노무종사자 기준)						
관리자	0.210	0.830	0.621	0.075	0.000	-0.075
전문가 및 관련종사자	0.047	0.364	0.317	0.048	-0.043	-0.091
사무종사자	-0.104	0.143	0.247	0.035	-0.025	-0.060
서비스종사자	-0.163	0.230	0.393	-0.007	0.001	0.008
판매종사자	-0.187	0.141	0.328	0.021	0.109	0.089
농림어업 숙련 종사자	-0.094	-0.282	-0.187	0.047	-0.080	-0.127
기능원 및 관련 기능 종사자	0.053	0.087	0.034	0.031	0.068	0.037
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	0.075	0.055	-0.020	0.036	0.039	0.003
산업분류(농림어업 기준)						
광업, 제조업	0.162	0.083	-0.080	0.031	-0.061	-0.092
건설업	0.308	-0.050	-0.359	0.049	-0.041	-0.090
도매 및 소매업	0.230	0.220	-0.010	0.011	-0.155	-0.165
운수업	0.195	0.091	-0.104	-0.004	-0.046	-0.041
숙박 및 음식점업	-0.107	-0.018	0.089	0.009	-0.014	-0.024
출판/영상/방송통신/정보서비스업	0.250	0.111	-0.139	0.022	-0.130	-0.152
금융 및 보험업	0.508	0.506	-0.002	0.044	-0.281	-0.325
부동산업 및 임대업	0.223	-0.066	-0.289	-0.036	-0.006	0.029
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.226	0.267	0.041	-0.022	-0.148	-0.125
사업시설관리 및 사업지원	0.203	-0.030	-0.233	-0.001	0.030	0.031
공공행정, 국방 및 사회보장행정	-0.009	-0.193	-0.184	-0.004	-0.010	-0.006
교육서비스	0.099	-0.112	-0.212	-0.013	0.011	0.024
보건업 및 사회복지 서비스	0.485	0.476	-0.009	0.026	-0.083	-0.109
예술/스포츠/여가관련 서비스	-0.056	0.846	0.902	-0.037	-0.067	-0.031
협회/단체, 수리/기타 개인서비스	-0.021	0.006	0.026	-0.036	0.012	0.047
기타	0.159	0.008	-0.151	0.039	-0.145	-0.185
노조가입 여부(가입=0)	-0.150	-0.105	0.044	-0.011	-0.041	-0.030
상수항	1.046	0.615	-0.431	0.403	0.417	0.014

V. JMP 임금분해의 분석 결과

5분위와 1분위의 임금 격차의 변화 양상 및 그 원인을 파악하기 위해서 본 고에서는 다음의 단계를 따라 분석을 하였다. JMP의 임금분해를 위해서는 먼저 임금함수의 추정이 요구된다. 이를 위해 본 고에서는 5분위-1분위의 임금분해를 위하여 연령, 근속기간, 학력, 정규직 여부, 사업체 규모, 직업분류, 산업분류, 노조가입 여부를 변수로 활용하였다.

먼저, 2004.08에서 2019.08까지 임금분해를 통하여, 각 년도별로 임금분해값과 관측된 수량효과와 가격효과의 값을 나타냈다.

둘째, 2004.08월에서 2019.08까지의 16년 동안 임금 격차의 변화 및 그 원인을 세부적으로 분석하기 위하여 2004년 8월과 2019년 8월 두 시점으로 분석대상을 한정하여 각 변수별로 JMP 분해를 시도하였다.

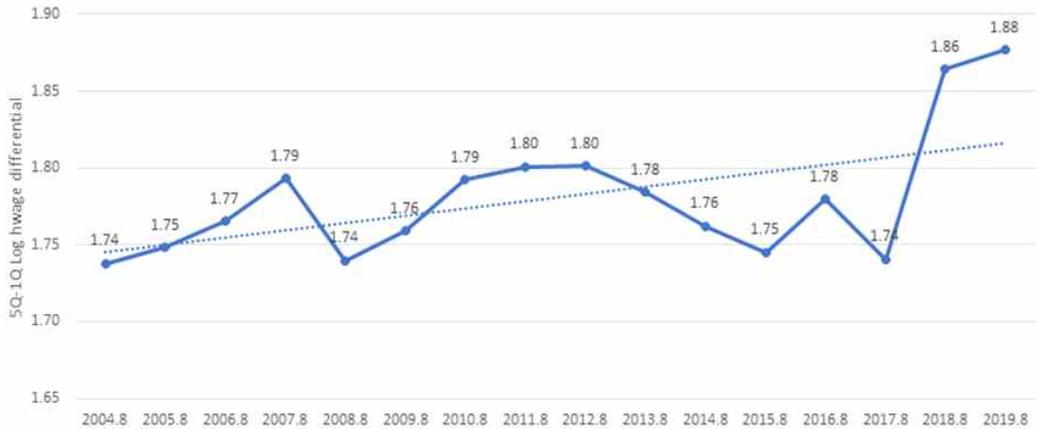
셋째, <표 1>과 같이 시간당 실질임금을 기준으로 5분위와 1분위의 상대임금의 변화를 살펴보면, 2004.08부터 2011.08까지는 상대임금이 지속적으로 감소하다가, 2012.08월부터 2017.08까지 상대임금이 완만하게 상승하고, 2018.08월부터 다시 하강하는 W자형의 모습을 보인다. 이러한 사실을 반영하여 본 고에서는 기간을 세 구간으로 나누어 JMP 임금분해를 실시하였다.

넷째, 5분위와 1분위의 임금 격차의 변화 추세와 그 원인을 심층적으로 분석하기 위한 시도로 2004.08에서 2019.08까지 매 2년 간격으로 JMP 임금분해를 하고, 분석결과를 정리하였다.

1. 5분위와 1분위의 임금격차 시계열

<그림 3>은 남성 임금근로자의 5분위와 1분위의 시간당 로그 실질임금 차이로 측정된 전체 임금불평등의 시계열을 나타낸다. 로그임금 차이는 시기별로 등락의 차이가 나타나는데, 2004.08~2007.08까지 완만한 상승곡선을 그리다가 2008.08 시점에 불평등이 하락하였다. 그리고 다시 완만하게 상승하면서 임금불평등이 지속되다가, 2012.08부터~2015.08까지 하락하였다. 2019.08에 다시 임금불평등이 크게 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다.

〈그림 3〉 5분위와 1분위의 임금격차 분해값



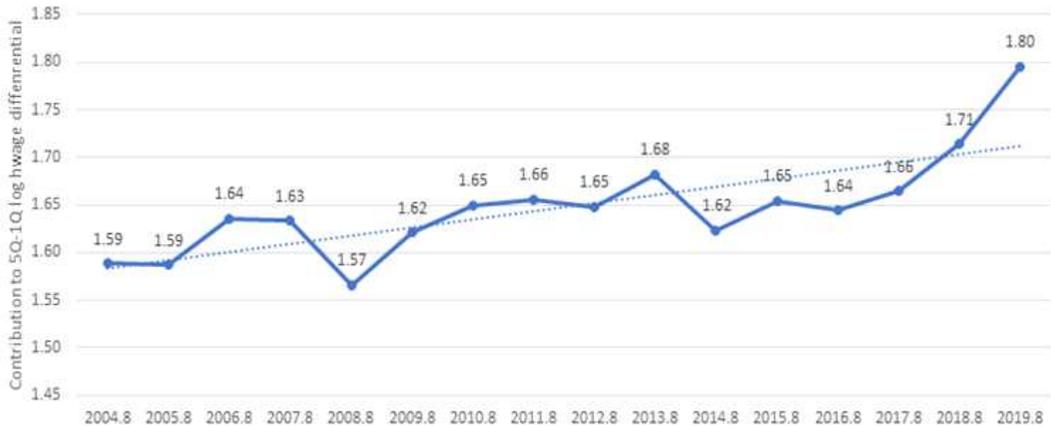
〈그림 4〉는 관측치의 분포 변화(Quantity effect:수량효과)에 따른 영향을 나타낸 값으로 관찰 가능한 설명변수들의 수량적 변화라 할 수 있다. 연차별로 등락의 폭이 있으나, 전반적으로 0.07~0.17 사이의 낮은 범위에서 임금격차에 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

〈그림 4〉 5분위와 1분위의 관측된 수량효과(Observable Quantities)



〈그림 5〉는 관찰 가능한 가격효과로 주요 설명변수에 대한 β 값의 변화라 할 수 있다. 그래프에서 알 수 있듯이 2004.08~2019.08까지 가격효과(Price effect)는 전반적으로 상승추세를 나타내고 있음을 확인할 수 있다. 2008.08 시점에 5분위 그룹과 1분위 그룹 사이의 임금격차에 대한 가격효과가 1.57로 가장 낮게 나타났으나, 2019.08 시점에는 1.80으로 상승하여 임금불평등에 주요 원인이 되었음을 확인할 수 있다.

〈그림 5〉 5분위와 1분위의 관측된 가격효과(Observable Prices)



2. 2004년 8월과 2019년 8월의 JMP 임금분해⁵⁾

2004.08과 2019.08의 두 시점에 대해 JMP 임금분해 결과 16년기간 동안 5분위와 1분위의 임금 격차가 13.9%⁶⁾만큼 확대된 것으로 나타났다. 임금추정모형의 설명변수들에 의해 설명되는 관측된 임금 격차의 증가(dE)가 5.6%, 잔차항의 변화에 의한 임금 격차 증가가 8.2%를 차지하였다. 또한, 식(6)과 같이 임금 격차의 변화를 분해하면 <표 4>와 같이 수량효과(Q)는 전반적으로 음(-)인 반면, 가격효과(P)는 양(+)⁷⁾의 값의 양상을 나타냈다. 이러한 결과는 두 기간 사이에 연령, 정규직 여부, 학력 등에 있어 5분위와 1분위의 설명변수 값의 차이가 감소하였으나, 설명변수들이 임금에 미치는 효과, 즉 $\hat{\beta}$ 값의 차이는 5분위와 1분위의 임금 격차를 증가시키는 방향으로 움직였다.

나아가 설명변수 각각에 대해 총효과(E)를 보면, 연령과 정규직 여부, 노조가입 여부에서 5분위와 1분위의 임금 격차가 완화하는 방향으로 움직였으나 근속기간, 직업분류, 사업체규모, 산업분류, 학력에서 격차를 증가시킨 것으로 보인다. 즉, 2004.08과 2019.08의 두 기간을 비교하였을 때, 5분위와 1분위 간 수량효과로 인하여 임금 격차가 줄어들 상황이었으나 가격효과가 5분위와 1분위의 임금 격차를 확대하는 방향으로 움직였다고 할 수 있다.

5) 여기에서 dy_1 을 2019년 8월의 5분위-1분위 임금 격차(=5분위임금-1분위임금), dy_2 를 2004년 8월의 5분위와 1분위의 임금 격차라고 할 때, 변화의 값이 ‘음(-)’라는 것은 기간 중 대상 간의 임금 격차가 개선되었음을, 그리고 ‘양(+)⁷⁾’의 값은 대상 간의 임금 격차가 확대되었다는 것을 의미한다.

6) 관측된 효과(dE)+관측되지 않은 효과(dU)

〈표 4〉 5분위와 1분위 임금 격차의 JMP 분해 결과: 2004. 8과 2019. 8

(단위: %)

	총효과(E)	수량효과(Q)	가격효과(P)	교차항(Q×P)
관측된 효과(dE)	0.056	-0.104	0.166	-0.005
- 학력	0.006	-0.005	0.013	-0.001
- 연령	-0.081	-0.099	-0.007	0.025
- 근속기간	0.072	-0.001	0.088	-0.015
- 사업체 규모	0.021	-0.001	0.022	-0.001
- 정규직 여부	-0.017	-0.008	-0.006	-0.003
- 직업분류	0.052	-0.001	0.062	-0.008
- 산업분류	0.010	0.012	0.002	-0.004
- 노조가입 여부	-0.007	-0.001	-0.009	0.002
관측되지 않은 효과(dU)	0.083	-	-	-

3. 2004년 8월과 2011년 8월의 JMP 임금분해

〈표 1〉과 같이 2004년 8월부터 2011년 8월까지의 1분위의 상대임금이 지속적으로 하락세를 이어가다 2012년 8월 이후 2017년 8월까지 상대임금이 완만하게 상승하였으며, 2018년 8월부터 다시 하락세가 이어지는 W자형의 모습을 보인다. 이러한 사실에 착안하여 기간을 전체적인 추세 관점에서는 2004.08~2011.08과 2012.08~2017.08 두 구간으로 나누고 각각의 구간에 대해 JMP 임금분해를 할 필요가 있을 것으로 사료된다. 추가적으로 임금의 격차의 하락폭이 가장 컸던 2017.08~2019.08 JMP분해를 시도하였다.

먼저 2004.08~2009.08의 기간에 대해 JMP 임금분해를 한 결과, 〈표 5〉와 같이 관측된 변화(dE)의 값이 6.04%로 5분위-1분위의 임금 격차가 증가한 것으로 나타났다. 세부적으로 수량효과가 -5.7%, 가격효과가 12.0%로 분석되어 가격효과 임금 격차를 확대시킨 주요 원인으로 판단된다.

기간 중 직업분류, 근속기간, 정규직 여부, 학력의 가격효과가 1분위의 상대임금을 악화시키는 방향으로 움직였다. 반면에 수량효과는 연령과 사업체 규모에서 격차를 완화하는 방향으로 작동하였으며, 종합적으로 수량효과보다는 가격효과로 인하여 임금격차가 확대되었다.

〈표 5〉 5분위-1분위 임금 격차의 JMP 분해 결과: 2004. 8과 2011. 8

(단위: %)

	총효과(E)	수량효과(Q)	가격효과(P)	교차항(Q×P)
관측된 효과(dE)	0.064	-0.057	0.120	0.001
- 학력	0.010	0.002	0.007	0.000
- 연령	-0.060	-0.061	-0.001	0.003
- 근속기간	0.040	0.000	0.044	-0.004
- 사업체 규모	-0.024	-0.006	-0.014	-0.004
- 정규직 여부	0.034	0.001	0.032	0.001
- 직업분류	0.062	0.001	0.059	0.003
- 산업분류	0.006	0.006	-0.001	0.001
- 노조가입 여부	-0.006	0.000	-0.006	0.000
관측되지 않은 효과(dU)	-0.001	-	-	-

4. 2012년 8월과 2017년 8월의 JMP 임금분해

2012년 8월부터 2017년 8월까지의 1분위의 상대임금 수준이 다소 완화되는 추세를 〈표 1〉을 통해 확인할 수 있었다. 이러한 변화에 착안하여 2012년 8월에서 2017년 8월까지의 기간을 대상으로 JMP 임금분해를 하였고, 그 결과는 〈표 6〉으로 정리하였다.

〈표 6〉에서 설명변수로 인한 관측된 변화의 값은-5.6%로 기간 중 설명변수들이 1분위의 상대 임금을 개선하는 방향으로 작동하였음을 알 수 있다. 수량효과와 가격효과 모두 2012년 8월에서 2017년 8월의 기간과 마찬가지로 1분위 상대임금을 완화시키는 방향으로 움직였다. 수량효과에서는 연령(-0.024)과 사업체 규모(-0.003)가 임금격차를 완화시키는 방향으로 작동하였는데, 이를 해석하면 평균임금이 높은 연령대의 분포도 변화가 강하게 일어났다고 해석할 수 있으며, 사업체 규모가 큰 사업체에서 고임금을 받는 남성근로자들의 분포도가 사업체 규모가 작은 쪽으로 다소 이동되었음을 뜻한다. 가격효과 측면에서는 직업분류(-0.029)와 정규직 여부(-0.006), 학력(-0.004) 등의 영향으로 임금격차가 완화되었다. 해당 기간 동안 고임금을 받는 직업군에서 임금 프리미엄이 다소 약화되어 임금격차가 완화되는 방향으로 움직였다고 할 수 있으며, 2012년 8월 대비 2017년 8월에서 정규직과 고학력에 대한 프리미엄 약화로 인하여 임금격차가 개선되었다고 할 수 있다.

〈표 6〉 5분위-1분위 임금 격차의 JMP 분해 결과: 2012. 8과 2017. 8

(단위: %)

	총효과(E)	수량효과(Q)	가격효과(P)	교차항(Q×P)
관측된 효과(dE)	-0.056	-0.024	-0.033	0.001
- 학력	-0.003	0.000	-0.004	0.000
- 연령	-0.021	-0.024	0.002	0.001
- 근속기간	0.005	0.002	0.003	0.000
- 사업체 규모	0.001	-0.003	0.004	0.000
- 정규직 여부	-0.006	0.000	-0.006	0.000
- 직업분류	-0.030	-0.001	-0.029	0.000
- 산업분류	-0.001	0.002	-0.001	-0.002
- 노조가입 여부	-0.001	0.000	-0.001	0.000
관측되지 않은 효과(dU)	0.000	-	-	-

5. 2017년 8월과 2019년 8월의 JMP 임금분해

다음으로 〈표 1〉에서 2017년 8월부터 2019년 8월까지의 5분위 대비 1분위의 상대임금 수준이 가장 급격하게 떨어진 시점으로 확인되었다. 이에 대한 원인을 파악하기 위하여 JMP 분해를 시도하였으며 결과는 〈표 7〉로 제시하였다. 임금격차의 주요 원인으로서는 관측된 효과(dE)가 3.6%, 관측되지 않은 효과(dU)는 10.1%로 나타났다. 관측되지 않은 효과는 회귀분석 식에서 채택된 주요 설명변수 이외에 작동한 기타 영향 등으로 인하여 잔차에 대한 차이의 변화값이라 할 수 있다.

관측된 효과를 기준으로 세부 설명변수들의 영향력을 살펴보면 수량효과는 전반적으로 음(-)의 값을 보여 임금격차를 완화하는 방향으로 움직였으나, 가격효과는 직업분류(0.034), 근속기간(0.019), 학력(0.011), 연령(0.004), 사업체 규모(0.003), 산업분류(0.001)의 영향으로 임금격차가 전반적으로 증가된 것을 확인할 수 있다.

〈표 7〉 5분위-1분위 임금 격차의 JMP 분해 결과: 2017. 8과 2019. 8

(단위: %)

	총효과(E)	수량효과(Q)	가격효과(P)	교차항(Q×P)
관측된 효과(dE)	0.036	-0.021	0.062	-0.005
- 학력	0.003	-0.007	0.011	-0.001
- 연령	0.004	0.000	0.004	0.000
- 근속기간	0.012	-0.006	0.019	-0.002
- 사업체 규모	0.002	-0.001	0.003	0.000
- 정규직 여부	-0.008	-0.004	-0.005	0.000
- 직업분류	0.026	-0.004	0.034	-0.004
- 산업분류	0.002	0.000	0.001	0.000
- 노조가입 여부	-0.004	0.000	-0.005	0.001
관측되지 않은 효과(dU)	0.101	-	-	-

6. 2년 단위 JMP 임금분해: 2004. 8 ~ 2019. 8

다음으로 JMP 분해방법에 따라 2004년과 2019년 크게 두 개의 시점을 통한 분석과 더불어 2004년 8월~2019년 8월까지 16년을 2년 단위로 시점을 나누어 남성 임금근로자의 5분위와 1분위의 임금 격차의 분석을 시도하였다. 〈표 8〉에서, ‘관측된 효과(dE)’는 수량효과(quantity effect)와 가격효과(price effect)가 더해진 값으로서 OLS 모형에서 설명변수로 통제된 변수의 값이며, ‘관측되지 않은 효과(dU)’는 연구모형에서 통제된 변수 이외의 요인에 의해 발생하는 5분위와 1분위의 임금 격차를 나타내는 부문으로 식(7)의 잔차항이다. 로그 임금의 격차가 음(-)의 값을 보이면 5분위와 1분위의 임금 격차가 완화되는 것이며, 양(+)의 값을 가지면 임금 격차가 커지는 것으로 해석된다.

2년 단위로 비교 분석을 하였을 때 몇 가지의 특징을 파악할 수 있다. 먼저 전반적으로 2년 단위 임금격차의 등락 폭이 일정하지 않았지만, 2007년 8월 ~ 2008년 8월 시점에서 임금격차가 크게 완화되었으며, 2017년 8월 ~ 2018년 8월 시점에서 임금격차가 가장 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 특히 2018년에는 최저임금이 16.4%로 급격하게 올라간 점에 착안하여 최저임금의 효과가 임금분위별로 어떠한 영향을 주었는지 추가적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

〈표 9〉에서 관측된 효과(dE) 내에서 수량효과는 3개 기간을 제외하고 모두 음(-)의 값을 보

7) 〈표 7〉에서 2017년 8월과 2019년 8월 JMP분해 결과, 관찰되지 않은 효과(dU)로 인하여 임금격차가 크게 증가한 것을 확인할 수 있는데, 회귀식에서 통제된 주요설명 변수 이외에 기타 정책의 효과 중 하나인 최저임금의 정책효과를 고려해볼 수 있다.

였고, 반대로 가격효과는 3개 기간을 제외하고 모두 양(+)의 값을 보였다. 따라서 설명변수들이 임금 격차에 미치는 영향은 수량효과와 가격효과 중 큰 것에 따라 결정된 것을 알 수 있다.

〈표 8〉 2년 단위 JMP 임금 분해와 1분위 상대임금의 변화

년도	로그임금의 격차($dy_2 - dy_1$)	관측된 효과(dE)	관측되지 않은 효과(dU)
'04-'19	13.9%	5.6%	8.2%
'04-'05	1.0%	1.5%	-0.5%
'05-'06	1.7%	2.9%	1.1%
'06-'07	2.8%	0.2%	2.6%
'07-'08	-5.3%	3.6%	-8.9%
'08-'09	1.9%	-1.5%	3.4%
'09-'10	3.4%	-0.5%	3.8%
'10-'11	0.8%	0.2%	0.6%
'11-'12	0.0%	1.3%	-1.3%
'12-'13	-1.7%	1.0%	-2.7%
'13-'14	-2.2%	2.6%	-4.7%
'14-'15	-1.7%	-4.6%	2.9%
'15-'16	3.5%	-1.5%	4.9%
'16-'17	-3.9%	-3.1%	-0.9%
'17-'18	12.4%	3.6%	8.8%
'18-'19	1.2%	0.0%	1.2%

〈표 8〉과 〈표 9〉를 통해 JMP 임금분해의 결과를 세부적으로 살펴보면, 앞서 논의한 것처럼 2007.8~2008.8의 기간에서 5분위와 1분위의 임금격차가 가장 완화된 것을 알 수 있다. 이 기간 관측된 수량효과(Q)가 0.5%로 나타났으며, 관측된 가격효과(P)는 4.0%로 나타나 실제로 관측된 효과의 변화(E)에서는 임금격차를 증가시키는 방향으로 움직였으나, 관측되지 않은 효과의 변화(U)가 -8.9%로 인하여 임금격차가 완화된 것을 알 수 있다. 2007.08~2008.08 당시에는 글로벌 금융위기라는 외부요인과 비정규직법 발효 등 다양한 정책들이 임금분위별 임금격차 완화에 어떠한 영향을 주었는지 추가적인 연구가 요구된다고 할 수 있다.

다음으로 2017.08~2018.08의 기간에서 5분위와 1분위의 임금격차가 가장 크게 증가한 것을 알 수 있다. 이 기간 동안 수량효과는 0.8%로 나타났으며, 가격효과는 2.9%로 나타나 임금격차를 확대시켰다. 시간이 지남에 따라 수량효과보다는 각 변수들의 회귀계수의 값, 즉 임금 프리미엄이 임금격차의 주요한 원인으로 파악할 수 있다. 나아가 관측되지 않은 효과의 변화(U)가 8.8%로 인하여 임금격차를 확대하는 방향으로 움직인 것을 알 수 있다. 경제학적 관점에서는 관측되지 않은 효과의 변화를 세부적으로 설명하는데 한계가 있으나, 당시 최저임금의 급격한 상승 등의 다양한

정책적 요인을 고려해볼 수 있다.

〈표 9〉 2년 단위 JMP 임금분해의 세부 결과

년도	관측되지 않은 변화(U)	관측된 효과의 변화(E)	관측된 수량효과(Q)	관측된 가격효과(P)	교차항 (Q×P)
‘04-’19(전체)	8.3%	5.6%	-10.4%	16.6%	-0.5%
‘04-’05	-0.5%	1.5%	-0.6%	2.0%	0.1%
‘05-’06	-1.1%	2.9%	-0.9%	3.8%	-0.1%
‘06-’07	2.6%	0.2%	-1.0%	1.0%	0.2%
‘07-’08	-8.9%	3.6%	-0.5%	4.0%	0.1%
‘08-’09	3.4%	-1.5%	-0.6%	-0.9%	0.0%
‘09-’10	3.8%	-0.5%	-1.3%	0.8%	0.0%
‘10-’11	0.6%	0.2%	-1.0%	1.3%	0.1%
‘11-’12	-1.3%	1.3%	-1.3%	2.6%	0.0%
‘12-’13	-2.7%	1.0%	-0.5%	1.5%	0.0%
‘13-’14	-4.7%	2.6%	0.0%	2.4%	0.1%
‘14-’15	2.9%	-4.6%	1.6%	-6.4%	0.2%
‘15-’16	4.9%	-1.5%	-2.2%	0.7%	0.1%
‘16-’17	-0.9%	-3.1%	-1.7%	-1.6%	0.2%
‘17-’18	8.8%	3.6%	0.8%	2.9%	0.1%
‘18-’19	1.2%	0.0%	-3.1%	3.0%	0.2%

마지막으로 지난 2004년 8월과 2019년 8월의 두 시점을 비교 분석한 결과 5분위와 1분위의 임금격차는 13.9%가 증가하였는데, 수량효과는 -10.4%로 나타나 임금격차를 크게 완화하는 방향으로 움직였으며, 가격효과는 16.6%로 임금격차를 크게 증가시켰다. 종합적으로 지난 16년 동안 5분위와 1분위의 임금격차는 가격효과로 인하여 불평등이 증가했음을 알 수 있다.

VI. 결론

본 연구는 2004년 8월부터 2019년 8월까지 통계청 경제활동인구조사 근로형태별부가조사의 원시자료를 활용하여 남성 임금근로자의 5분위와 1분위 임금 격차의 추세를 살펴보면서 그 원인과 현상이 어디에서 기인하고 있는지 밝히고자 하였다. 기초분석 결과 5분위와 1분위의 임금 격차는 2012.08부터 2017.08까지 다소 완화되었으나, 2018.08부터 다시 증가세로 돌아섰다. 5분위 대비 1분위의 상대임금은 2004.08 시점에서 18.1% 수준으로 나타났으나, 2019.08에서는 15.6%로 나타나 과거보다 더 격차가 심화된 것으로 나타났다.

본 고에서는 5분위와 1분위의 임금격차 추이를 분석하기 위하여 본 고에서는 몇 가지 측면에서 JMP 임금분해를 시도하였다. 먼저, 2004.08에서 2019.08까지 16년 동안 임금 격차의 변화 및 원인 분석을 위해 2004.08과 2019.08 두 시점으로 분석대상을 한정하여 JMP 분해를 하였다. JMP 임금분해 결과 16년 동안 5분위와 1분위의 임금 격차가 13.9%만큼 확대된 것으로 나타났다. 지난 16년간 양극화 문제에 대한 정부의 다양한 정책적 지원과 노력에도 불구하고 임금격차가 오히려 상승하였다는 것은 그간의 정책을 되짚어 보고 보완책이 필요하다는 점을 시사한다.

둘째, <표 1>과 같이 2004.08부터 2011.08까지는 1분위의 상대임금이 지속적으로 하락하다가 2012.08부터 2017.08까지는 상대임금이 완만하게 상승하였으며, 다시 2018.08부터 2019.08까지 급격히 하락하는 W자형의 모습을 보인다. 이러한 사실을 감안하여 본 고에서는 기간을 세 구간을 나누어 각기 JMP 임금분해를 실시하였다.

먼저 2004. 8~2011. 8의 기간에 대해 JMP 임금분해를 한 결과, 남성 임금근로자 5분위와 1분위의 임금 격차가 확대된 것으로 나타났다. 세부적으로 설명변수의 가격효과가 임금 격차 확대의 주요 원인으로 보인다. 둘째로 2012.08~2017.08의 기간에 대해서도 JMP 임금분해를 하였는데, 그 결과 설명변수들이 1분위의 상대임금을 개선하는 방향으로 작동하였음을 알 수 있다. 전반적으로 수량효과와 가격효과가 음(-)의 값으로 나타나 종합적으로 임금 격차가 개선되었다. 셋째로 2017.08~2019.08까지는 5분위 대비 1분위의 상대임금 수준이 가장 급격하게 떨어진 시점으로 확인되었다. 임금격차의 주요 원인으로는 관측된 효과(dE)가 3.6%, 관측되지 않은 효과(dU)는 10.1%로 확인되었으나, 세부적으로 가격효과로 인하여 임금격차가 확대되었다.

셋째, 2년 단위로 비교 분석을 하였을 때 몇 가지의 흐름을 파악할 수 있다. 먼저 전반적으로 2년 단위의 임금격차가 등락 폭이 일정하지 않았지만, 2007.08에서 2008.08 시점까지 임금격차가 크게 완화되었으며, 2017.08에서 2018.08 시점까지 임금격차가 가장 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 결과적으로 설명변수들이 임금 격차에 미치는 영향은 수량효과와 가격효과 중 큰 것에 따라 결정된다고 할 수 있다.

본 연구를 통해 5분위와 1분위의 임금격차의 추세와 원인을 살펴보았으며 몇 가지의 특정 시점을 중심으로 그 현상을 분석하였다. 다만 본 연구에서 노동시장 이중구조의 영향 및 최저임금의 영향 등 정책효과 부분까지 연구범위를 넓히지 못한 한계가 있다. 나아가 JMP분해를 통해 ‘관측되지 않은 효과(dU)’에 대한 심도 있는 연구를 진행하지 못했으나 향후 이러한 분석까지 진행된다면 임금불평등 문제에 대한 심도 있는 연구가 가능할 것으로 판단된다.

참고문헌

- 정이환(2002), 「노동시장 불평등과 조직내 불평등; 1990년 임금불평등 추세 연구」, 『한국사회학회』, 제36권 6호
- 여유잔·김태완(2006), 「한국의 소득불평등 동향과 정책방향-외국과의 비교분석을 중심으로」, 『한국보건사회연구원』제 26권 1호
- 성재만·정성미(2013), 「임금불평등 추이에 대한 분석」, 한국노동연구원 월간노동리뷰 2월호,
- 박상우·전병유·장지연(2007), 「임금 불평등 변화의 요인분해 : 2006-2015」, 『한국산업노동학회』, 23권 2호
- 김기승·김명환(2013), 「정규직과 비정규직의 간의 임금격차를 줄이는가」, 산업관계연구, 23권 1호, pp. 73.
- 최재문·금재호(2020), 정규·비정규직 임금격차의 추세와 원인에 대한분석, 한국노동경제학회 하계 학술대회 발표자료. pp. 6.-7.
- Becker, Gary S.(1971), *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., Chicago :University of Chicago Press.
- Doeringer, P. B, Piore, M. J.(1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*.
- Mincer, J.(1974). "Schooling, Experience, and Earnings, New York", Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.
- Wachter. Michael L.(1974). "Primary and Secondary Labor Markets: A Critiqueof the Dual Approach", *Brookings Papers on Economic Activity*, 3, pp. 637-693.
- Oaxaca, Ronald L, and Michael R. Ransom(1994), "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials", *Journal of Econometrics*, 61(1), pp. 5-21.
- Chinhui Juhn, Kevin M. Murphy, and Brooks Pierce(1991), "Accounting for the slowdown in black-white wage convergence", *Workers and Their Wages : Changing Patterns in the United States*, EI Press, pp.107~143.
- Chinhui Juhn, Kevin M. Murphy, and Brooks Pierce(1993), "Wage inequality and the Rise in Returns to Skill : *Journal of Political Economy*, 101(3), pp.426~429.
- Blau, Francine and Lawrence Kahn(1996), "Wage Structure and Gender Earnings Differentials : An International Comparison", *Economica* 62, S29-S62.

Abstract

A Study on the inequality of wages of Male workers

Choi Jae-Moon

This study used the raw data of the survey by the labor type of the economic workers in the National Statistical Office from August 2004 to August 2019. The purpose of this study is to investigate the causes and phenomena of wage complaints in the Korean and labor markets by examining the trends of the gaps in the wage quintiles of male workers. In order to observe the overall wage trend, the Juhn-Murphy-Pierce (1991, 1993) wage decomposition was conducted focusing on age, gender, duration of service, academic background, size of business, occupation classification, industrial classification, and union membership variables. The Juhn-Murphy-Pierce (1991, 1993) methodology has the advantage of analyzing the cause of the wage gap by quantity effect and price effect through the wage decomposition between two points.

The results of JMP decomposition of the fifth quintile (upper 20%) and the first quintile (20%) among wage workers, which limited the analysis target to two points in August 2004 and August 2019, showed that the wage gap between the fifth quintile and the first quintile has expanded by 13.9% over the past 16 years. From 2004.08 to 2011.08, the wage gap between the fifth and the first quintiles continued to increase, and from 2012.08 to 2017.08, the wage gap between the fifth and the first quintiles was somewhat eased. And the pay gap is again on the rise after 2018.8. The reason for the wage gap in the 5th and 1st quartiles was analyzed to be the wage gap due to the price effect rather than the quantity effect.

Keywords: wage inequality, wage gap, male workers

워크넷 구직자의 자기소개서에는 어떤 내용이 있을까?

양 지 윤* · 노 승 민** · 손 미 나***

요약

기존 고용서비스 관련 연구는 구직자의 인적 속성이나 경험 데이터를 활용하여 분석하는 경우가 대부분이었다. 최근 텍스트 분석 기술은 빠른 속도로 발전하고 있으며 해외에서는 이력서 정보를 활용하여 고용서비스 영역에 적용하는 사례도 있었다. 본 연구에서는 워크넷에 축적된 비정형 데이터인 구직자의 자기소개서를 텍스트 분석 알고리즘을 활용하여 어떤 주제를 다루고 어떤 감정을 드러내는 지 확인하기 위한 탐색적 연구를 진행하였다.

자기소개서를 대상으로 토픽 분석을 수행하여 집단의 특성을 살펴보고 감정 분석을 통한 감정 분류 결과도 확인하였다. 향후 인구통계학적, 고용 성과 변수 등과의 연관분석 등 활용 가능성을 살펴보고 개인별 맞춤형 서비스로 확장해 향후 고용센터의 취업 지원 업무 수행에 도움이 될 수 있도록 지원하고자 한다.

I. 서론

IDC(International Data Corporation)는 전 세계에서 발생하는 데이터의 80%가량이 비정형 데이터일 것으로 추산하고, 이러한 데이터를 활용해 가치를 창출하는 기술 개발 투자를 늘릴 것을 권고한 바 있다. 비정형 데이터는 미리 정의된 데이터 모델 없이 수집된 데이터로 영상, 음성, 문서 등 구조화되지 않은 데이터를 가리킨다. 특히 2000년대 이후 빠르게 발전하고 있는 텍스트 마이닝과 기계학습 기술에 힘입어 토픽 분석, 감정 분석 등의 기법을 활용하여 정책, 이슈, 시장 흐름을 살피는 현황 분석에서 챗봇, 텍스트 자동 요약 등 새로운 가치를 창출하는 기능 개발까지 그 범위가 확장되고 있다.

포브스는 2012년 '10년 전에는 존재하지 않았던 유망직업 10선'에 트위터와 페이스북 등 각종 소셜 미디어에서 고객이 제품이나 브랜드 등을 어떻게 표현하고 있는지 살피고 유용한 정보를 가려내는 CLO(Chief Listening Officer)를 포함했다(연대성, 2019).

* 한국고용정보원 고용서비스혁신팀장, sun1004@keis.or.kr

** 한국고용정보원 책임연구원, reaching@keis.or.kr

*** 한국고용정보원 연구원, sonm35@keis.or.kr

해외의 고용 서비스 분야에서 텍스트마이닝은 이력서의 마이닝에 주로 활용되고 있다. 벨기에의 플랑드르(Flandre) 고용서비스 기관은 구직자의 이력서를 학습하여 구인자와 구직자를 연결하는 잡매칭 시스템을 개발하였으며 이력서나 채용공고에서 직무 관련 기술을 추출하는 ‘Competence Seeker’ 라는 기능을 만들었다. 프랑스에서도 텍스트 정보에 기반하여 직업 분류를 돕는 ‘Text2Job’ 을 개발한 사례가 있다. 벨기에와 프랑스에서는 언급한 사례 외에도 텍스트 마이닝, 기계학습 등의 정보 기술을 활용한 다양한 고용서비스 개선 연구가 이루어지고 있다(핀란드 고용 경제부, 2019).

이처럼 텍스트 분석을 활용하여 발전하고 있는 사례들을 통해 우리나라에서도 공공고용서비스에서 비정형 데이터를 활용한 새로운 가치를 찾아야 하는 필요성이 커지고 있다. 특히 한국고용정보원은 워크넷(work-net), HRD-net, 고용보험 등 국가 고용 행정 DB를 관리, 운영하고 있어 양과 질 두 측면에서 풍부한 데이터를 보유하고 있다.

워크넷에는 온라인과 오프라인(고용센터)에서 고용서비스를 이용하려는 구직자 정보가 담겨있다. 고용센터에서 일자리를 소개받고 싶은 구직자는 워크넷에 가입하여 구직 등록 절차를 밟아야 한다. 고용센터, 새일센터, 지자체 등에서 근무하는 고용서비스 상담원은 구직자와 구인자 간 고용계약을 성립시키려고 노력하는데(취업 알선), 구직자의 워크넷 입력 정보와 상담 과정에서 밝혀진 여러 정보를 활용하여 적절한 일자리나 교육훈련 과정을 알선한다. 만약 상담원이 자기소개서를 통해 구직자의 취업 가능성을 가늠할 수 있다면 자기소개서가 취업 상담에 효과적인 자료가 될 수 있다. 또한 구직자 개인의 질적 자료라는 자기소개서의 특성을 고려하면 개인별 맞춤형 서비스에 필요한 정보를 얻는데 도움을 줄 것이다.

본 연구에서는 비정형 텍스트 분석 알고리즘을 활용한 정량적 연구 방법을 활용하여 자기소개서를 분석하였다. 여러 가지 자연어 처리 기법¹⁾ 중에서도 토픽 분석과 감정 분석을 활용하여 구직 신청자가 자기소개서에서 주로 어떤 주제를 다루고, 어떤 감정을 드러내는지 그 내용을 기술하고자 하였고 취업지원 분석을 위한 추가적인 변수 발굴을 시도하였다.

II. 이론적 배경

1. 자기소개서의 활용 가치

자기소개서는 본인을 다른 사람에게 소개하는 글로서 대개 대학 입시나 취업 과정에서 본인의 경험, 가치관, 관심, 태도, 노력, 결실, 전문성 등을 드러내기 위해서 쓰는 지원자의 개인사 정보

1) 인간이 만드는 음성이나 텍스트 등의 자연어를 일련의 가공 과정을 거쳐 컴퓨터가 분석할 수 있도록 한 것을 자연어 처리(NLP: Natural Language Processing)라고 한다.

(personal life history information)를 담은 질적 자료이다. 국내 채용 절차에서 등장하는 독특한 도구²⁾이기에 국외 문헌을 찾아보기 어렵다. 다만, 비교적 자유로운 양식의 자기 보고 자료이면서 선발의 초기 단계에서 면접 대상자를 선별(screening)하는 데 목적이 있다는 점에서 자기소개서는 이력서와 가깝다고 볼 수 있으며, 이는 자기소개서가 이력서와 비슷한 기능을 수행하리라고 짐작할 수 있게 한다. 다만, 사실 정보를 나열하는 이력서, 입사지원서 등과는 다르게 자기소개서는 개인의 경험에 대한 서사적 서술을 요구한다. 이 과정에서 경험에 대한 자기 해석, 감정, 태도, 가치관이 반영되므로 자기소개서로 구직자 집단 특성을 분류하면 정형 정보에서 찾을 수 없는 심리적, 상황적 변수를 고려할 수 있게 된다.

취업 목적의 자기소개서 작성 범위는 대체로 기업 요구에 따르게 된다. 취업포털 잡코리아(jobkorea.co.kr)에 따르면, 자사 웹사이트에 등록된 대기업 신입 공채 자기소개서 질문 1,177건을 분석한 결과, 지원동기(27.1%), 성장 과정 및 가정환경(25.1%), 인성 및 생활신조, 신념(12.7%)이 가장 많았고, 뒤이어 자기소개, 성격의 장단점 및 적성, 갈등 극복 및 문제해결 과정, 단체생활, 입사 후 포부 등이 따랐다(잡코리아, 2016). 분석 대상이 주요 대기업의 신입 공채라는 제한점은 있지만, 성장 배경, 장단점, 학내외 활동, 지원동기, 포부 등이 자기소개서의 가장 전형적인 주제라 할 수 있을 것이다.

양지윤 등(2017)은 워크넷에 등록된 자기소개서를 대상으로 작성자의 성별과 연령대별 토픽 25건을 분석했다. 집단에 따라 차이는 있지만 25건 중 12~17건의 토픽이 직종과 관련된 것으로 나타났다. 자기소개서에 지원 직무와 관련된 경험이나 역량을 서술하는 것은 취업 목적상 자연스러우며, 2010년대 중반 이후 강화된 직무 역량 기반 채용 기조와도 무관하지 않을 것이다(이종찬·이종구, 2018).

구직자의 고용 가능성 평가 주체는 기업-구직자 간 직접 상호작용 과정에서는 인사담당자이지만, 고용센터, 헤드헌터 등 공공이나 민간의 서비스를 통하여 고용이 촉진될 때는 서비스 담당자가 1차 평가자가 될 수 있다. 특히 고용센터의 상담원은 다양한 기업 환경, 직무, 근로 여건을 염두에 두고 고용 가능성을 판단하기 때문에 자기소개서에서 얻을 수 있는 구직자 심리나 구직 상황 정보는 취업 알선에 유용할 것이다.

2. 토픽 모형

토픽 모형(topic model)은 방대한 문서 집합에 존재하는 의미적 정보, 즉 주제(topic)를 발견하고 구분하는 통계적 방법을 의미한다. 토픽 모형 알고리즘의 장점은 주제 등 문서에 관한 별도 정보를 사전에 요구하지 않고 문서 집합에 존재하는 단어를 분석하여 주제를 찾아낸다는 데 있다

2) 이력서와 함께 동봉되는 커버 레터(cover letter)가 있으나 필수적인 것은 아니며 내용이나 형식 측면에서 자기소개서와 차이가 있다.

(Blei, 2012).

초기 토픽 모형은 잠재 의미 분석(LSA: Latent Semantic Analysis)모형으로 대량의 문서에서 발견한 단어 간 연관관계 분석을 통해 잠재적 의미 구조를 도출하는 것이다(홍영희, 2019).

이후 가장 널리 알려진 토픽 모형으로 확률 모형에 대한 모수 추정 방법을 적용한 잠재 디리클레 할당(LDA: Latent Dirichlet Allocation)모형이 제안됐는데, 이는 단어의 분포가 주제를 설명하고, 잠재적 주제가 섞여서 문서로 표상된다는 기본 개념을 바탕으로 한다(Blei, Ng & Jordan, 2003). 쉽게 말하면 사람이 글을 쓸 때 주제를 먼저 설정하고 관련된 단어를 활용하는 과정을 역으로 모사하는 것이다. 문서 집합에서 관측되는 단어 분포를 기반으로 모수를 추정하고 토픽을 생성한다. 이런 특성 때문에 LDA를 문서집합의 생성적 확률 모델(generative probabilistic model)로 정의하기도 한다. 또한 LDA는 하나의 문서가 특정 토픽에 지정되는 것이 아닌 서로 다른 여러개의 토픽이 각각의 가중치가 포함되고 조합되어 이루어져 있음을 가정한다.

홍영희(2019)는 LDA를 활용하여 소프트웨어 교육과 관련된 정책에 대해 형성단계, 결정단계, 집행단계를 나누어 토픽 분석을 수행하였는데, 교육 현안에 대하여 시의적절한 대응 방안을 모색할 수 있다는 것을 확인하였고, 이소정(2020)은 LDA를 활용하여 노인일자리 관련 신문기사를 분석한 결과, 2004년 사업 시작 시에는 일반 정보전달이나 지자체 홍보 기사 위주였으나 2015년 이후부터 최근까지는 노인일자리사업의 노후 생활, 소득, 고용창출과 관련된 관심이 증가한 것을 토픽의 시계열적 변화를 통해 사회적 담론의 이동을 확인한 것처럼 LDA를 활용하여 정책적인 부분의 응용 가능성을 확인하였다.

추가적으로 토픽 모형에서의 가장 큰 이슈는 잠재 토픽 수를 정하는 것인데 합의된 방법이 있는 것은 아니며 일반적으로 몇 가지 지표를 함께 검토한다. 과거에는 혼란도(perplexity) 같은 모델적합도를 고려한 방법(Blei et al., 2003)을 많이 활용했으나 이 방법으로 산출된 토픽이 사람이 해석하기에 유용하다는 뜻은 아니다(Chang, Boyd-Graber, Gerrish, Wang, & Blei, 2009). 혼란도의 대안으로 제시된 토픽 일관성(topic coherence)은 특정 토픽에서 나타나는 확률적 상위 단어 간의 유사도를 계산하는데 사람이 직접 평가한 것과 상관성이 높은 편이다(Newman, Lau, Grieser & Baldwin, 2010). 한편 ‘연구 질문에 대해 현실적으로 의미가 있는 분석 결과’가 중요하기 때문에 연구자의 판단이 가장 중요하다고 보기도 한다(김경동, 이시영, 고길근, 2020에서 인용). 이에 본 연구에서는 복합적인 방식으로 토픽 일관성과 시각화하였을 때 토픽이 분류되는 수준을 종합적으로 판단하여 토픽 수를 결정하도록 한다.

3. 감정 분석

인터넷 기사, 쇼핑물의 상품평, SNS의 글과 댓글, 소설 등 누군가가 작성한 글에는 의도와 관계없이 희로애락 같은 다양한 감정까지 담겨질 수 있다. ‘감정 분석’을 키워드로 검색해 보면 올라

인 쇼핑몰의 제품 평가나 영화 리뷰, 트위터 같은 소셜미디어 데이터를 활용하여 서비스나 브랜드 평판을 분석한 다양한 사례를 볼 수 있다. 예를 들면 화장품 마케팅을 위한 소비자의 욕구 및 수요를 파악한 사례가 있다(황신해, 구동영, 김정균, 2019).

오피니언 마이닝(Opinion Mining)으로도 불리는 감정 분석(Sentiment Analysis)은 언어학을 기반으로 자연어 처리, 텍스트 분석 등을 수행하여 글에 내포된 정서적인 상태와 태도, 의견, 성향 같은 주관적인 감정을 식별, 추출, 정량화하는 것이다(IT World, 2014).

감정 분석 방법은 크게 세 가지로 구분되는데 어휘사전을 이용한 단어별 점수 계산 방식과 미리 긍정·부정으로 분류된 학습 데이터를 활용하여 기계학습 모델을 구축하고 계산하는 방식 그리고 텍스트의 문맥에 따라 극성을 판별하는 방식이다(김영민, 정석재, 이석준, 2014). 정의된 어휘 사전을 활용하는 방법이 비교적 쉽게 감정을 파악할 수 있고 시간적, 비용적 측면에서 유리하다.

어휘사전은 군산대학교³⁾에서 공개하고 있는 감정 사전과 서울대학교⁴⁾에서 만든 감정 사전을 찾을 수 있었는데, 본 연구에서는 시간적인 측면을 고려하여 바로 활용이 가능한 군산대학교 감정 사전을 선택하였다. 이 사전은 표준국어대사전을 구성하는 형용사, 부사, 동사, 명사의 뜻풀이를 분석하여 추출한 uni-gram, bi-gram, N-gram(어구, 문형), 축약어 등 다양한 종류의 긍정·부정으로 구성돼 있어서 음식이나 여행지 및 영화 등 다양한 도메인에서도 활용이 가능하다.

감정 분류는 소셜 미디어 게시물이나 호텔의 리뷰 분석 등에서 나타나는 사용자의 감정을 긍정·부정의 이분법적인 형태로 분류한다(변형호, 정시현, 김종권, 2018). 예를 들면 특정 글을 대상으로 감정 어휘 사전을 이용하여 산출한 단어별 점수를 합산한 결과가 0보다 크면 긍정이고 0보다 작으면 부정으로 분류하는 것이다. 만약 단어 점수가 없을 때는 긍정단어 개수와 부정단어 개수를 비교하여 긍정단어가 많으면 긍정, 반대는 부정으로 분류하기도 한다(김영민, 정석재, 이석준, 2014).

III. 연구 방법

1. 연구 데이터 선정

본 연구에서 활용할 데이터를 만들기 위해 대표이력서를 등록한 구직자 중에서 자기소개서를 1자 이상 등록한 약 365만명을 워크넷 DB에서 추출했다. 이 중 2018년에 구직 신청한 749,176명의 데이터를 분석 데이터로 선정했다. 세부 추출기준은 <표 1>과 같다.

3) KNU 한국어 감성사전 : dilab.kunsan.ac.kr/knusl.html

4) KOSAC 기반 Korean Sentiment Lexicon : <http://word.snu.ac.kr/kosac/index.php>

〈표 1〉 연구 데이터 선정 절차

단계	영역	활용 데이터	세부 기준	참고사항
① 필터링	위 크 넷	- 회원 정보 - 구직정보 - 이력서 - 자기소개서 - 기관정보	- 워크넷 대표이력서 등록된 구직회원 - 자기소개서 1자 이상 입력	약 365만명 추출
② 텍스트 정제			- 텍스트 정제 후 필터링	약 7만명 제외
③ 예외 처리			- 2018년 구직신청 이력 확인	749,176명 선정
④ 피보험 자격 연계	고 용 보 험	- 피보험자격	- 구직인증일 이후 취득 건 - 구직마감구분 : ‘알선충족’, ‘본인취업’ - 피보험자격취득일이 구직마감일±30일 사이 - 가장 최근 취득 건 기준으로 연계	본인취업 범위 - 본인취업 - 본인취업(system)

2. 토픽 분석

먼저 토픽 분석을 통해 자기소개서의 내용을 파악했다. 형식적인 자기소개서를 제외하고자 분량을 140~4,000자 이하⁵⁾로 설정하고 데이터를 정제하여 총 614,658건을 선정해 분석하였다.

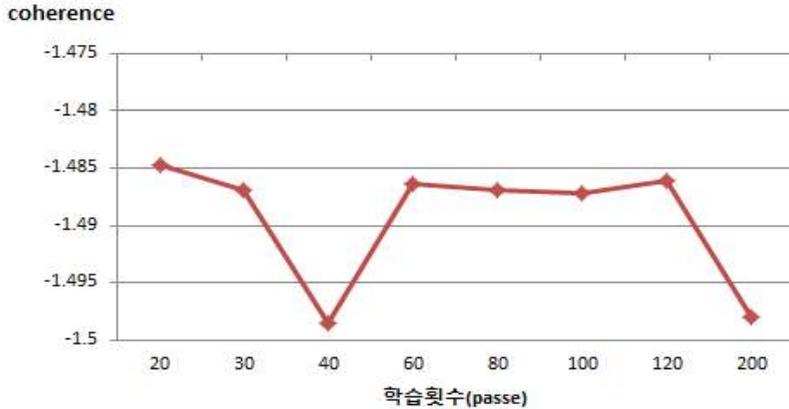
텍스트의 전처리⁶⁾는 분석 결과에 영향을 미칠 수 있으므로 중요하며, 분석을 위해 정제(cleaning), 불용어 제거(stop-word elimination), 명사 추출, 토큰화(tokenization)의 과정을 거쳤다. 본 연구에서는 Python 3.7 버전을 활용해 정규 표현식 모듈인 re와 한글 자연어 처리 라이브러리 Mecab, LDA분석과 시각화를 위한 Gensim, LDAvis 라이브러리를 텍스트 분석에 활용하였다. Gensim 라이브러리를 활용하여 토픽 모형을 생성하기 위해서는 하이퍼 파라미터⁶⁾ 설정이 필요하다. 첫 번째로 적절한 토픽의 수(k)를 구하기 위해 전체 데이터를 활용하여 2~20개일 때의 토픽 일관성 지수를 확인하였는데 [그림 1]과 같이 토픽 2~14개 구간에서 일관성과 혼란도가 안정적으로 나타났고, 시각화했을 때 사분면에 가장 고르게 퍼져 있고 토픽 간 중첩이 적으면서, 연구자가 판단하기에 빈출 단어의 일관성이 높았던 10개를 적절한 토픽 수로 선정하였다. [그림 2]는 토픽이 10개일 때의 시각화 결과를 보여준다.

5) 텍스트의 길이에 대한 절대적 기준은 없지만, 일반적으로 짧은 텍스트라고 여겨지는 트위터의 길이인 140자를 하한 기준으로 설정하였다. 일부 자기소개서는 논문 전문이 포함되어 있는 등 부적절하게 긴 경우가 있었다. 따라서 자기소개서 74.9만건이 나타내는 길이 분포에서 자료 대부분이 포함되는 4,000자로 상한을 설정하였다.

6) 모델을 만들 때 사용자가 직접 입력해주는 값

CPU 활용이 가능한 Gensim의 LdaMulticore가 기본으로 제공하는 값($\alpha=0.1, \beta=0.1$)을 사용하였다.

〈그림 3〉 학습 횟수에 따른 지표(20~200)



3. 감정 분석

감정 분석도 토픽 분석과 마찬가지로 데이터 정제 과정이 필요하다. 차이점은 자기소개서 길이로 데이터를 선별하지 않고 749,176명의 데이터를 모두 사용한 것과 감정 사전이 형용사, 부사, 동사, 명사를 활용하므로 토큰도 최대한 유사하게 추출할 필요가 있어서 품사 정보를 확인하여 [그림 4]와 같이 9개의 품사를 선정하였다. Python 3.7 버전을 기반으로 한글 자연어 처리 라이브러리 Mecab과 scikit-learn 라이브러리를 활용하였다. 형태소 분석기로 선정된 9개의 품사에 해당하는 토큰만을 추출하고 원래 자기소개서와 비교해보면 [그림 5]와 같다.

감정 점수를 계산하기 위해서는 토큰별로 감정 사전의 어근과 일치하는지 확인 후에 빈도를 산출해야 한다. 하지만 감정 사전에는 하나의 토큰인 uni-gram뿐 아니라 2개의 토큰이 합쳐진 bi-gram과 N의 토큰이 합쳐진 N-gram까지 포함하고 있으므로 단일 토큰으로만 구성된 상태로는 매칭되지 않는 어근이 있다. 이런 상황에서는 경우의 수를 고려하여 N개의 토큰이 합쳐진 토큰을 만들어줘야 한다. 예를 들어 위에서 토큰화된 데이터를 tri-gram까지 추출하겠다는 가정하에서는 순서를 고려하여 ‘부모’, ‘님’, ‘늘’, ‘부모 님’, ‘님 늘’, ‘부모 님 늘’과 같이 개별 토큰을 기준으로 1~3개의 연속된 토큰 조합의 리스트를 재생성해야 한다.

〈그림 4〉 감정 분석에 사용될 품사 선정

실질의미유무	대분류(5언 + 기타)	새종 품사 태그		mecab-ko-dic 품사 태그	
		태그	설명	태그	설명
실질형태소	체언	NNG	일반 명사	NNG	일반 명사
		NNP	고유 명사	NNP	고유 명사
		NNB	의존 명사	NNB	의존 명사
		NR	수사	NR	수사
		NP	대명사	NP	대명사
	용언	VV	동사	VV	동사
		VA	형용사	VA	형용사
		VX	보조 용언	VX	보조 용언
		VCP	긍정 지정사	VCP	긍정 지정사
		VCN	부정 지정사	VCN	부정 지정사
	수식언	MM	관형사	MM	관형사
		MAG	일반 부사	MAG	일반 부사
		MAJ	접속 부사	MAJ	접속 부사
	독립언	IC	감탄사	IC	감탄사
	형식형태소	관계언	JKS	주격 조사	JKS
JKC			보격 조사	JKC	보격 조사
JKG			관형격 조사	JKG	관형격 조사
JKO			목적격 조사	JKO	목적격 조사
JKB			부사격 조사	JKB	부사격 조사
JKV			호격 조사	JKV	호격 조사
JKQ			인용격 조사	JKQ	인용격 조사
JX			보조사	JX	보조사
JC			접속 조사	JC	접속 조사
선어말 어미			EP	선어말 어미	EP
		EF	종결 어미	EF	종결 어미
		EC	연결 어미	EC	연결 어미
어말 어미		ETN	명사형 전성 어미	ETN	명사형 전성 어미
		ETM	관형형 전성 어미	ETM	관형형 전성 어미
접두사		XPN	체언 접두사	XPN	체언 접두사
		XSN	명사 파생 접미사	XSN	명사 파생 접미사
접미사		XSV	동사 파생 접미사	XSV	동사 파생 접미사
		XSA	형용사 파생 접미사	XSA	형용사 파생 접미사

〈그림 5〉 자기소개서 내용과 추출된 토큰의 비교

- 실제 샘플 자기소개서 내용 확인

'부모님께서 늘 강조하시던 말씀이 책임감이었습니다 지금까지 제가 맡은 일을 잘 할수 있었던것은 부모님의 말씀이 영감이 컸습니다 누가 시켜서 하기보다는 내인생의 주인은 나로 책임감을 가지고 살것이고 제가 살아오면서 들어왔던 정관은 친골하다 인내심이 강하다는 말을 들었습니다 이러한 말을 들으면 너무나 행복했습니다 년동안 한 회사에 입사하여 열심히 어떠한 것에도 귀치지않게 맡은바 업무에 충실했다고 자부합니다 또한 제 이야기 보다는 남의 이야기를 들어 주는 것을 좋아하고 고민이 풀 이야기면 좋은 조언을 해주기도 하였습니다. 제의 도전을 위하여 요양보호사 자격증도 취득 하였고 서울지산 컴퓨터 공부도 도전하고 있습니다.어떠한 어려운일이 닥치더라도 굳은 의지로 열정을 다해 배우고 익히어 지만하지 않고 열심히 일해서 회사에 꼭 필요한 사람이 되겠습니다'

- 샘플 문서 토큰화

['부모', '님', '늘', '강조', '하시던', '말씀', '책임', '감', '있었습니다', '지금까지', '제가', '맡은', '일을', '잘', '할수', '있었던것은', '부모님', '의', '말씀', '이', '영감', '이', '컸', '습니다', '누가', '시켜서', '하기', '보다는', '내인생', '의', '주인', '은', '나로', '책임', '감', '을', '가', '지고', '살', '것', '이고', '제가', '살아오', '면서', '들', '어', '왔', '던', '정', '관', '은', '친', '골', '하', '다', '인', '내', '심', '이', '강', '하', '는', '말', '을', '들', '었', '습', '니', '다', '이', '러', '한', '말', '을', '들', '으면', '너', '무', '나', '행', '복', '했', '습', '니', '다', '년', '동', '안', '간', '한', '회', '사', '에', '입', '사', '하', '여', '열', '심', '히', '어', '떠', '나', '의', '것', '에', '도', '귀', '치', '지', '않', '게', '맡', '은', '바', '업', '무', '에', '충', '실', '하', '는', '것', '을', '자', '부', '하', '는', '다', '또', '한', '제', '이', '야', '기', '보', '다', '는', '남', '의', '이', '야', '기', '를', '들', '어', '주', '는', '것', '을', '좋', '아', '하', '고', '고', '민', '이', '풀', '이', '야', '기', '면', ' 좋', '은', '조', '언', '을', '해', '주', '기', '도', '하', '였', '습', '니', '다', '제', '의', '도', '전', '을', '위', '하', '여', '요', '양', '보', '호', '사', '자', '격', '증', '도', '취', '득', '하', '였', '고', '서', '울', '지', '산', '컴', '퓨', '터', '공', '부', '도', '도', '전', '하', '고', '있', '습', '니', '다', '어', '떠', '나', '의', '어', '려', '운', '일', '이', '닥', '치', '러', '도', '굳', '은', '의', '지', '로', '열', '성', '을', '다', '해', '배', '우', '고', '익', '히', '어', '지', '만', '하', '지', '않', '고', '열', '심', '히', '일', '하', '는', '회', '사', '에', '꼭', '필', '요', '인', '사', '마', '이', '되', '기', '를', '도', '운', '하', '는', '다', '']

N-gram 토큰을 고려하여 빈도를 산출해야 하는 상황에서 불필요한 작업을 줄일 수 있는 도구인 CountVectorizer를 응용하면 비교적 쉽게 처리할 수 있지만 분석의 목적과 상황에 따라 방법은 달라질 수 있다. 감정사전에 없는 불필요한 N-gram은 추출할 필요가 없기에 사전과 일치하는 1~3개의 토큰 결합 어휘의 빈도만 추출하였다. 위의 샘플 문서를 기준으로 추출된 결과는 [그림 6]과 같다. 특이한 점은 ‘어렵’, ‘어렵 일’과 같이 ‘어렵’이라는 토큰이 uni-gram과 bi-gram에 포함됐으나, 각각의 토큰에 대한 감정을 고려한다는 측면에서 임의로 ‘어렵’이라는 토큰의 빈도를 제외하지 않았다.

〈그림 6〉 감정 사전과 일치하는 토픽별 빈도

강하	1	익히	1
배우	1	자부	1
사람	1	좋아하	1
어렵	1	진절	1
어렵 일	1	칭찬	1
열성	1	필요	1
열심히	2	하얏	1
열심히 하	1	행복	1
위하	1		
의지	1		
이야기	3		

마지막으로 자기소개서의 감정을 분류하기 위해 각 자기소개서에 포함된 단어별 감정 점수를 합산하여 0보다 크면 긍정(1), 0보다 작으면 부정(-1), 0이면 중립(0)으로 분류했다.

IV. 연구 결과

1. 토픽 분석

LDA는 하나의 문서에 여러 토픽이 존재할 수 있다고 가정하므로 모든 문서는 10개 토픽에 대한 가중치를 지닌다. 해석의 편의성을 위하여 각 문서에서 가장 비중이 높은 토픽을 해당 문서의 대표 토픽으로 선정하였다.

토픽별로 가장 많이 출현한 단어(빈출 단어)와 다른 토픽보다 해당 토픽에서만 많이 등장한 단어(독점적 단어)는 <표 2>와 같았다. 대표 단어와 대표 자기소개서⁷⁾를 바탕으로 토픽에 적절한 이름을 붙였다. 토픽의 내용을 보면 토픽 1~5는 작성자의 개인사나 일반적 경험과 관련되어 있다. 업무나 회사 대상의 태도, 성장 배경, 학교생활, 직업훈련과 경력 과정을 다루고 있다. 토픽 3은 일과 관련된 단어(예: 고객, 팀원, 소통, 조원)를 포함하고 있지만, 특정 직무 경험보다는 개인의 통상적인 업무 처리 방식이나 협업 방식과 관련되어 있어 일반적 경험이라고 볼 수 있을 것이다. 반면에 토픽 6~10은 특정 직업 영역에서의 일 경험과 관련되어 있다. 토픽 6은 제품 개발, 품질 관리, 영업, 수출 등 제품의 마케팅과 사업을 다룬다. 토픽 7은 회계, 세무, 보험, 재무 등을 서술한다. 토픽 8은 기계, 전기, 설계, 공사 등이 나타나 현장직이나 기술직과 관련되어 있다고 볼 수

7) 특정 토픽의 비중이 0.9 이상을 차지하는 문서로, 해당 주제를 가장 전형적으로 드러내는 문서를 의미한다.

있다. 토픽 9는 디자인, 게임, 영상, 디자이너 등 디자인 직종과 관련된 단어뿐만 아니라, 프로그래밍, 개발 등 정보통신 직종과 관련된 단어가 나타난다. 마지막으로, 토픽 10에서는 병원, 복지, 환자, 교사, 사회복지사 등 사람을 상대하고 돌보는 직종과 관련된 단어가 나타났다.

〈표 2〉 토픽별 단어 목록

(단위 : 건, %)

번호	토픽	빈출 단어($\lambda=1.0$)	독점적 단어($\lambda=0.2$)	문서 빈도	문서 비중
1	태도	최선, 성실, 능력, 발전, 귀사, 도전, 자세, 긍정, 성장, 입사	귀사, 발전, 자세, 인재, 도전, 열정, 발휘, 최선, 신념, 최고	144,055	23.4
2	성장배경	부모, 친구, 시절, 아버지, 어머니, 학교, 성실, 마음, 단점, 장점	어머니, 아버지, 부모, 친구, 동생, 사랑, 어른, 학창, 예의, 시절	116,222	18.9
3	고객지향	고객, 중요, 결과, 소통, 부분, 해결, 상황, 필요, 처리, 장점	고객, 팀원, 소통, 조원, 메모, 의견, 파악, 습관, 순위, 효율	65,639	10.7
4	학내외활동	활동, 학교, 공부, 대학, 학생, 동아리, 시절, 학년, 대학교, 전공	동아리, 대회, 영어, 학생, 학과, 학년, 교내, 유학, 학생회, 학기	36,627	6.0
5	경력단절	근무, 졸업, 직장, 입사, 시작, 경력, 성실, 나이, 취업, 고등학교	결혼, 안녕, 퇴사, 근무, 퇴직, 남편, 육아, 바리스타, 나이, 직장	88,820	14.5
6	사업/영업	관리, 제품, 생산, 수행, 개발, 진행, 사업, 영업, 담당, 품질	품질, 제품, 생산, 영업, 품질관리, 고객사, 수출, 국내, 물류, 바이어	33,345	5.4
7	회계/총무	회계, 관리, 관련, 자격증, 취득, 사무, 처리, 작성, 근무, 담당	회계, 세무, 엑셀, 신고, 전산회계, 사무, 보험, 재무, 세무회계, 총무	33,042	5.4
8	기계/전기	설계, 현장, 기계, 전기, 기술, 수행, 취득, 근무, 관리, 자격증	전기, 기계, 설계, 공사, 안전, 정비, 설비, 도면, 조립, 용접	37,679	6.1
9	디자인/개발	디자인, 프로젝트, 제작, 작업, 기획, 진행, 개발, 프로그램, 과정, 분야	디자인, 게임, 영상, 디자이너, 편집, 제작, 촬영, 프로그래밍, 포토샵, 콘텐츠	25,420	4.1
10	돌봄/복지	교육, 봉사, 병원, 활동, 복지, 환자, 상담, 교사, 근무, 마음	병원, 복지, 환자, 교사, 사회복지사, 장애, 노인, 어르신, 아동, 치료	25,420	5.5

앞서 선정된 10개 토픽을 기준으로 워크넷, 고용보험 데이터를 활용하여 구직자 특성을 탐색했다. **그림 4**은 성별 격차는 주로 일 경험과 관련한 토픽에서 나타났다. 예를 들면 사업/영업(78.0%)과 기계/전기(95.7%) 토픽은 남성 작성자 비율이 압도적이었고, 회계/총무(82.6%)와 돌봄/복지(85.7%) 토픽은 여성 작성자 비율이 높았다. 이러한 결과는 양지윤 등(2017)이 확인한 것과 같다. 전체 데이터에서 나타나는 성별, 나이 분포와 유사했던 토픽1은 가장 전형적인 자기소개서 토픽임을 시사한다.

〈그림 7〉 대표 토픽별 성별



토픽에 따른 연령대 차이도 나타났다. **그림 8**을 보면 가장 뚜렷한 나이 편중을 보이는 토픽은 고객지향으로 20대가 70.2%를 차지했다. 태도, 성장배경, 학내외활동, 디자인, 회계/총무는 20~30대가 63~93%를 차지해 비교적 ‘젊은’ 토픽으로 나타났다. 반면에 돌봄/복지, 경력단절, 사업/영업, 기계/전기는 40대 이상이 과반을 차지했다. 예외(디자인, 회계/총무)는 있지만, 개인사적 토픽(토픽1~5)이 일 경험 토픽보다 작성자 나이가 낮은 이유는 젊을수록 일 경험이 없거나 짧기 때문일 것이다.

〈그림 8〉 대표 토픽별 나이대

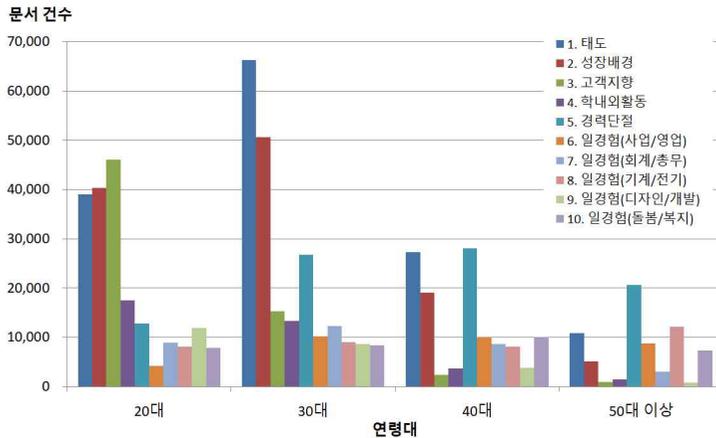
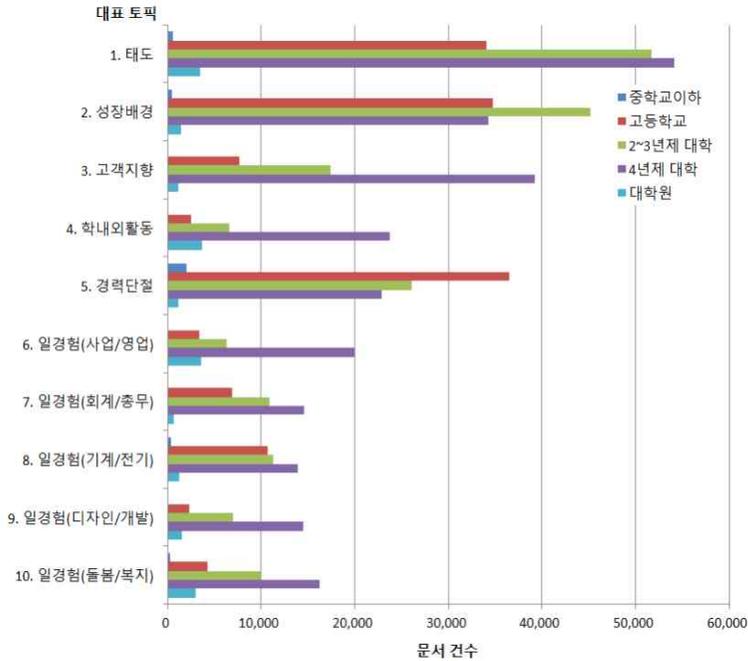


그림 9는 학력에 따라 주요 토픽 역시 달라지는 것을 보여준다. 사업/영업, 고객지향, 학내외활동, 디자인/개발을 대표 토픽으로 작성한 구직자 중에는 4년제 대학 이상의 교육을 받은 사람이 많았다(각각 71%, 62%, 75%, 63%). 반면에 경력단절이나 성장배경을 대표 토픽으로 삼은 구직

자는 고학력자가 적었다(4년제 이상이 각각 27%, 31%). 경력단절에는 고등학교 졸업자가 많지만, 성장배경에는 전문대학 졸업자 비율이 높다.

〈그림 9〉 대표 토픽별 학력



토픽별 고용보험 취득률을 분석한 결과는 <표 3>과 같으며, 취득률이 가장 높은 토픽은 현장 (41.0%)과 고객지향(40.0%), 돌봄/복지(37.0%)인 것으로 나타났다. 취득률이 가장 낮은 토픽은 경력단절(31.4%)로 취득률이 가장 높은 토픽과 약 10% 차이가 난다. 나머지 토픽은 34% 수준으로 거의 비슷했다.

〈표 3〉 토픽별 고용보험 취득자 수

(단위 : 명, %)

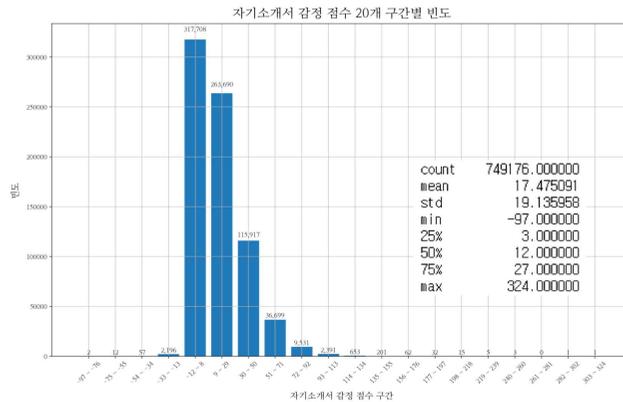
토픽	미취득자수	취득자 수	전체	취득률
1. 태도	95,635	48,420	144,055	33.6
2. 성장배경	77,084	39,138	116,222	33.7
3. 고객지향	39,357	26,282	65,639	40.0
4. 학내외 활동	24,333	12,294	36,627	33.6
5. 경력단절	60,913	27,907	88,820	31.4
6. 사업/영업	22,118	11,227	33,345	33.7
7. 회계/총무	21,695	11,347	33,042	34.3
8. 기계/전기	22,233	15,446	37,679	41.0
9. 디자인/개발	16,799	8,621	25,420	33.9
10. 돌봄/복지	21,292	12,517	33,809	37.0
계	401,459	213,199	614,658	34.7

※ 본인 취업 마감률은 구직신청자 중 알선충족 없이 고용보험을 취득한 경우나 구직자 본인이 스스로 취업했다고 보고한 경우를 합산한 비율을 의미한다.

2. 감정 분석

자기소개서를 토큰화하고 최대 tri-gram까지의 어휘를 감정 사전과 비교하여 산출한 감정 점수에 대한 히스토그램과 기초통계량은 **그림 10**과 같다. 자기소개서의 평균 감정 점수는 약 17.5점이고 최소 -97점, 최대 324점으로 편차가 크다. 통계량에서 특이한 점은 상위 25%의 점수 구간이 27~324점으로 상당히 넓다는 것을 알 수 있다.

〈그림 10〉 감정 점수 구간별 빈도와 기초통계량



감정 점수의 구간을 20개로 나누어 살펴본 도수분포표는 **표 4**와 같다. -13점 이하인 하위 4

개의 구간은 2,267건으로 전체의 약 0.3%에 불과한 것을 알 수 있다. 부정적인 어휘를 더 많이 사용한 자기소개서는 상대적으로 적은 것을 알 수 있다. 전체의 약 99.2%가 -12~92점에 분포하고 있어 다수의 구직자는 자기소개서에 긍정적인 감정을 표현하고 있다는 것을 알 수 있었다.

자기소개서의 글자 수가 많다면 특정 감정 어휘를 많이 사용했을 가능성도 존재하므로 자기소개서의 글자 수와 관계가 있는지 검토를 진행하였다. 일반적으로 교차표를 만들어서 눈으로 숫자를 비교하게 되는데 직관적으로 이해하기 어려울 뿐만 아니라 가독성도 떨어지기 때문에 시각화 도구를 사용하였다. [그림 11]은 감정 점수와 자기소개서 글자 수 구간에 해당하는 구직자의 빈도를 색깔로 구분할 수 있는 히트맵⁸⁾을 이용해 표현하였다. 빈도가 낮을수록 진한 파란색에 가깝고 높을수록 빨간색으로 보인다. 그림 하단의 가장 어두운 부분이 빈도가 가장 높고 주위가 연해지면서 빈도가 낮아진다. 다시 그 주변으로 어두워지는데 이 때는 빈도가 더 줄어드는 것을 보여준다. 우상향하면서 주변으로 퍼지는 모습을 통해 일정 수준의 상관성이 있는 것으로 예상되어 구간이 아닌 실제 자기소개서 글자 수와 감정 점수로 상관관계를 분석했다. 그 결과, 피어슨 상관계수는 0.743, p-value < 0.01로 양의 상관관계를 보였다. 물론 모든 데이터에서 같은 특성이 나타나지는 않겠지만, 연구 데이터의 자기소개서와 감성사전의 복합적인 특성으로 판단된다.

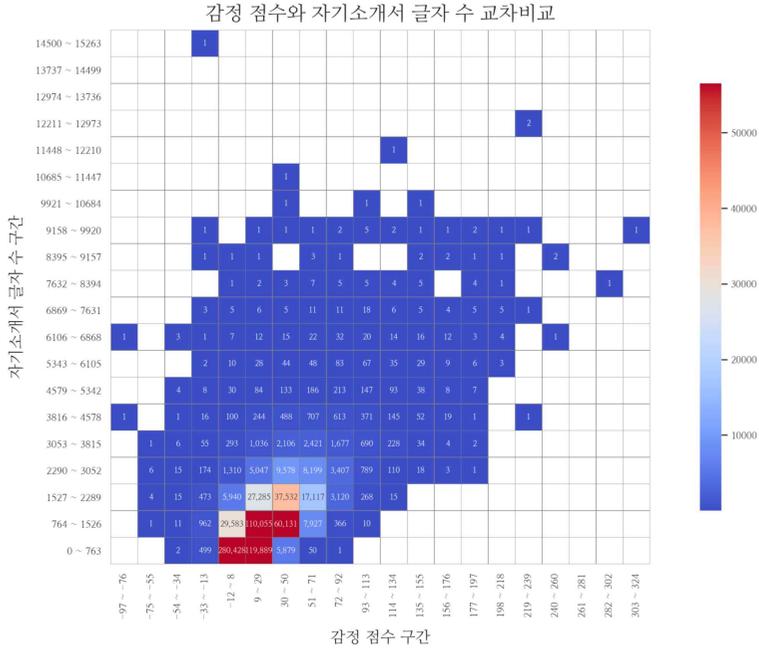
〈표 4〉 감정 점수 도수분포표

(단위 : 건, %)

구간번호	감정 점수 구간	빈도	누적빈도	누적비율
1	-97 ~ -76	2	2	0.0003
2	-75 ~ -55	12	14	0.0019
3	-54 ~ -34	57	71	0.0095
4	-33 ~ -13	2,196	2,267	0.3026
5	-12 ~ 8	317,708	319,975	42.7103
6	9 ~ 29	263,690	583,665	77.9076
7	30 ~ 50	115,917	699,582	93.3802
8	51 ~ 71	36,699	736,281	98.2788
9	72 ~ 92	9,531	745,812	99.551
10	93 ~ 113	2,391	748,203	99.8701
11	114 ~ 134	653	748,856	99.9573
12	135 ~ 155	201	749,057	99.9841
13	156 ~ 176	62	749,119	99.9924
14	177 ~ 197	32	749,151	99.9967
15	198 ~ 218	15	749,166	99.9987
16	219 ~ 239	5	749,171	99.9993
17	240 ~ 260	3	749,174	99.9997
18	261 ~ 281	0	749,174	99.9997
19	282 ~ 302	1	749,175	99.9999
20	303 ~ 324	1	749,176	100

8) 히트맵은 시각화 방식 중 하나로 색상으로 데이터를 구분할 수 있게 한다. [그림 11]은 컬러 이미지며 흑백으로 인쇄하면 진한색은 식별이 어려울 수 있다.

〈그림 11〉 감정 점수와 자기소개서 글자 수 교차비교



자기소개서별로 합산된 감정 점수를 토대로 감정 분류를 수행하였다. 〈표 5〉는 749,176건의 자기소개서의 감정 분류 결과로 감정 유형에 따른 감정 점수 구간과 분류 값을 나타낸다. 긍정으로 분류된 자기소개서는 전체의 약 87.2%, 부정과 중립은 각각 6.6%, 6.2%의 비율로 대다수가 긍정으로 분류된 것을 알 수 있다. 이는 일반적으로 자기소개서를 작성할 때 본인이 적극적이고 긍정적이며 책임감을 가진 사람이라는 것을 표현하려는 노력이 반영된 결과로 보여진다.

〈표 5〉 감정 분류 결과

(단위 : 건, %)

감정 분류	감정 유형과 점수 구간		
	긍정 (1 ~ 324)	중립 (0)	부정(-97 ~ -1)
분류 값	1	0	-1
분류 건수	653,346 (87.2)	49,038 (6.6)	46,792 (6.2)

V. 결론

본 연구에서는 워크넷 구직자가 구직신청을 위해 작성한 자기소개서에는 어떤 내용이 있을지 살펴보는 탐색적 연구를 수행하였다. 구직자의 이력서는 구인 업체에 전달하는 용도로만 사용하고 적극적으로 활용되지 않았다. 특히 자기소개서는 방대한 내용의 텍스트가 쌓이고 있지만 새로운 서비스를 위한 활용은 없었다.

본 연구에서는 자기소개서를 적극적으로 활용해 개인별 맞춤형 서비스를 개발할 수 있도록 구직자의 인적 속성 외에 추가 변수로 활용할 수 있는 방안을 찾는 과정이라고 볼 수 있다.

토픽 분석을 통해 인구통계학적으로 다양하고 큰 표본을 활용하여 자기소개서의 내용을 분석하고 그 내용이 구직자의 개인 특성이나 고용 성과와 어떤 관련이 있는지 분석하였다. 토픽 분석을 통해 구직자의 자기소개서 내용을 주제별로 분류할 수 있었고 감정 분석을 통해 자기소개서에 담긴 구직자의 감정을 확인할 수 있었다. 토픽 분석과 감정 분석 결과를 이용해 구직자를 분류할 수 있으므로 새로운 맞춤형 서비스를 제공할 수 있는 기반을 마련했다는 것이 본 연구의 의의라고 할 수 있다. 한계점으로는 전체 구직자의 대표성과 관련된 것으로 기존 연구와 비교할 때 매우 큰 자료를 활용했다는 이점이 있지만, 대상자가 고용센터 구직신청자로 한정된 점을 들 수 있다. 또한 감정 분석을 통해서 구직자가 자기소개서를 작성할 때는 적극적, 긍정적인 모습을 보이려고 하는데 실제로 약 87.2%의 구직자가 긍정적으로 작성한 것을 재확인할 수 있었다.

추후 과제로는 감정 분석 결과에 대한 인구통계학적 변수나 고용 성과 변수 등과의 연관분석을 하고 토픽 분석 결과와 더불어 고용 성과 예측에 활용할 수 있는지에 관한 연구를 통해 고용센터의 취업 지원 업무 수행에 도움이 될 수 있도록 지원할 예정이다.

참고문헌

- 김경동, 이시영, 고길곤(2020). 「텍스트 마이닝을 활용한 고용정책 프레임 연구: 언론기사 및 국회 회의록의 비교·분석을 중심으로」, 『한국사회와 행정연구』 30, 135-163
- 김영민, 정석재, 이석준(2014). 「소셜 미디어 감성분석을 통한 주가 등락 예측에 관한 연구」, 『Entrue Journal of Information Technology』 13, 59-70
- 변형호, 정시현, 김종권(2018), 「주제 핵심어 기반 감정 분석을 통한 프로 스포츠 팬 사이트에서의 여론 분류 기술」, 『한국정보과학회논문지』 45, 390-394
- 양지윤, 백광호, 노승민, 고희원, 이랑(2017), 『워크넷 일자리 추천을 위한 빅데이터 플랫폼 기반 마련』, 한국고용정보원
- 연대성(2019), 『디지털 트렌드 2020』, 서울, 책들의정원
- 이소정(2020), 「잠재디리클레할당 분석을 이용한 ‘노인일자리’ 관련 신문기사 토픽분석」, 『디지털융복합연구』 18(10), 537-546
- 이종찬, 이종구(2018), 「한국 채용제도의 변화과정과 시기별 특징 비교분석 연구-스펙중심채용, NCS기반채용, 블라인드채용을 중심으로」, 『경영사연구』 33, 129-155
- 잡코리아. “대기업 자기소개서, 가장 많이 나오는 항목 TOP3는 무엇?”
https://m.jobkorea.co.kr/GoodJob/Tip/View?News_No=10928&schCtgr=0
- 핀란드 고용경제부. “Artificial Intelligence in Employment Services - A Mapping”
<https://tem.fi/-/kiinnostus-tekoalyn-hyodyntamiseen-kasvaa-julkisissa-tyovoimapalveluissa>
- 홍영희(2019). 「소프트웨어(SW)교육 정책에 대한 토픽 분석」, 『통계연구』 24(2), 52-77
- 황신해, 구동영, 김정균(2019). 「기능성 화장품 마케팅의 소셜 빅데이터 분석 활용 : H사 사례를 중심으로」, 『한국디지털정책학회』 17, 35-41
- Blei, D. M. (2012), Probabilistic topic models. *Communications of the ACM*, 55, 77-84
- Blei, D. M., Ng, A. Y., & Jordan, M. I. (2003), Latent dirichlet allocation. *Journal of machine Learning research*, 3, 993-1022
- Chang, J., Gerrish, S., Wang, C., Boyd-Graber, J. L., & Blei, D. M. (2009). Reading tea leaves: How humans interpret topic models. In *Advances in neural information processing systems*, 288-296
- IT World(2014). 『‘글에서 감정을 읽다’ 감성 분석의 이해』, 서울, IDG Korea
- Newman, D., Lau, J. H., Grieser, K., & Baldwin, T. (2010, June). Automatic evaluation of topic coherence. In *Human language technologies: The 2010 annual conference of the North American chapter of the association for computational linguistics*, 100-108

Abstract

A Study on the text analysis of job seekers' self-introduction statements

Jiyoun Yang, Seungmin Noh, Mina Son

Previous public employment service(PES) research has heavily utilized job seekers' demographic characteristics. Text mining technology is advancing at a rapid pace. European countries have developed algorithms that process text data, including resumes and job announcements, to improve employment service efficiency. In this paper, we explore what job-seekers write and what feelings are detected in their self-introduction statements. Job seekers' essays are collected from the public job portal, Work-net, and are analyzed using topic and sentiment analysis. Job-seeker groups that are classified by a dominant essay topic differ in demographic compositions. The sentiment analysis reveals that essays predominantly exhibit positive sentiment, but they vary in its extent. The topics and sentiment scores show subtle personal attributes of job seekers. In future studies, it is necessary to examine associations between the text-based variables and employment outcomes. We expect this study to help establish public Employment Centers' personalized service by employing this methodology in public employment service research and practices.

Keywords: Text mining, Topic analysis, Sentiment analysis, Work-net, self-introduction, public employment service

경력역량이동지도 적용 사례 연구 : 기술·기능인력을 중심으로

우 혜 정* · 김 우 철** · 박 지 원*** · 김 지 영****

요약

활용도 높은 국가적 경력개발시스템 구축 및 활용을 위해서는 경력역량이동지도(Career competency mobility map, CCMM)에 대한 실증적 검증 및 준비의 필요성이 있다. 이에 본 연구는 개념적으로 수립되어 있는 CCMM 모델을 4차 산업혁명 시대에 더욱 중요한 직군으로 부상되고 있는 기술·기능인력을 대상으로 적용해보는 것을 목적으로 한다. 본 연구를 통해 기술·기능 직무를 중심으로 근로자의 효과적인 경력개발을 위한 CCMM 모델의 활용 가능성을 검토하고, 현실적인 적용방안을 제안하고자 진행되었다. 이를 위해 기술·기능 근로자 및 HRD담당자를 대상으로 경력이동 및 경력역량 개발 실태에 대한 조사를 실시하였으며, 기술·기능 근로자를 대상으로 CCMM 모델을 적용하고 인터뷰를 실시하였다. 수집된 자료에 대한 분석을 통해 근로자의 경력이동을 돕기 위한 국가 차원의 경력개발지원제도의 필요성을 확인하였으며, CCMM 모델의 타당성 및 활용가능성을 확인하였다. 도출된 연구결과를 바탕으로 CCMM 모델이 기술·기능인력의 경력역량 진단 및 경력이동에 도움이 되고 활용될 수 있도록 제언 및 시사점을 제시하였다.

I. 서론

급격한 경영환경 변화는 경력개발 패러다임에도 영향을 미치고 있다. 개인과 조직 간의 심리적 계약이 사라짐에 따라 조직주도의 경력개발 패러다임에서 벗어나 개인주도의 경력개발 패러다임으로 변화하고 있다(McDonald & Hite, 2016). 경력을 구성하는 범위와 경계가 확대됨에 따라 특정 조직 내에서만 경력을 구성하던 전통적인 형태에서 다양한 조직, 직업 등을 거치며 개인 스스로 자신의 경력을 개발해야 하는 상황으로 변모하였다.

그러나 개인의 경력은 개인 자신 뿐 아니라 조직 및 산업, 국가의 경쟁력과 긴밀한 관계가 있다. 따라서 개인의 효과적인 경력개발을 위해서는 개인 뿐 아니라 조직 및 국가 차원의 인적자원 개발 노력 또한 뒷받침될 필요가 있다(Defillippi & Arthur, 1994; McDonald & Hite, 2018; Park, 2020). 이러한 노력의 일환으로 경력역량이동지도(career competency mobility map,

* 한국기술교육대학교 강사, m2m2301@koreatech.ac.kr

** 한국기술교육대학교 조교수, kwccwk97@koreatech.ac.kr

*** 한국기술교육대학교 조교수, jwpark5252@koreatech.ac.kr

**** 교신저자, 한국기술교육대학교 강사, ifing@koreatech.ac.kr

이하 CCMM) 개념적 모델이 제안된 바 있다(김우철 등, 2019; 박지원 등, 2019). CCMM 모델은 근로자의 효과적인 경력개발을 위하여 개인의 현재 직무역량을 진단하여, 개발이 필요한 역량을 도출, 이를 획득할 수 있는 직업훈련과정과 훈련기관을 안내하는 일련의 체계로, 국가차원에서 개인의 경력개발을 체계적으로 관리하는 데 도움을 주기 위해 제안되었다(한국기술교육대학교, 2017).

실제로 최근에는 국가차원에서 개인의 경력개발 지원을 위해 다양한 사업 및 제도를 바탕으로 교육훈련, 일자리알선 및 경력개발을 지원하고 있다(고용노동부, 2020). 워크넷, HRD-Net 뿐 아니라 지역별 고용복지플러스센터 등을 통해 일자리 정보, 직업훈련정보 등에 손쉽게 접근할 수 있다. 그럼에도 불구하고 수요자 입장에서는 전생애적 관점에서 자신의 일경험, 교육훈련경험 등을 통합적으로 관리하고자 하는 요구들이 여전히 제시되고 있다(김우철 등, 2019).

이러한 요구에 부응하기 위하여 2018년 진행된 ‘경력역량이동지도(CCMM) Pilot Model 개발’ 연구에서는 국가차원의 경력개발지원 시스템 구축을 제안하고, CCMM 단계별 프로세스가 프로토타입으로 구축된 바 있다. 기존 연구는 성공적인 CCMM 시스템 구현을 위해 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)기반 직무역량 추출, 진단지 개발, 맞춤형 피드백 프로파일 개발 등 각 단계별 시뮬레이션을 통해 단계별 주요 이슈를 도출하였다. 그러나 4년제 대학교 재학생을 대상으로 연구를 실시함에 따라 현업근로자의 특성을 반영한 경력개발 시스템을 구현하는 데에는 한계가 존재한다.

더욱 활용도 높은 국가적 경력개발시스템 구축 및 활용을 위해서는 현업 근로자들의 경력개발 현황 및 이슈 등을 기반으로 CCMM에 대한 실증적 검증 및 준비의 필요성이 존재한다. 더욱이, 오늘날의 경력개발은 개인 스스로 경력을 개발하려고 하는 의지 및 동기가 매우 중요하기 때문에 경력개발과 관련된 역량의 개념을 직무를 수행할 수 있는 기술 및 능력을 의미하는 직무역량 개념보다 더욱 확대하여 포괄적인 의미에서의 경력역량 차원에서 고려될 필요가 있다(박지원 등, 2019). 특히, 4차 산업 혁명 시대에 더욱 중요한 직군으로 부상하고 있는 기술·기능 관련 직무에 종사하고 있거나(수직 이동) 혹은 해당 직무로의 이동을 희망하는 수요자(수평 이동)를 대상으로 CCMM 모델의 타당성 검증을 실시하고, 향후 시스템 개발 및 연동을 고려한 구체적인 이슈 및 예상되는 어려움을 발굴하고 해결 방안을 논의하고자 한다.

본 연구에서는 개념적으로 수립되어 있는 CCMM 모델을 4차 산업혁명 시대에 더욱 중요한 직군으로 부상되고 있는 기술·기능 근로자를 대상으로 적용해보는 것을 목적으로 한다. 본 연구를 통해 기술·기능 직무를 중심으로 근로자의 효과적인 경력개발을 위한 CCMM 모델의 활용 가능성을 검토하고, 현실적인 적용방안을 제안하고자 하였다.

이를 위해 설정한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 국내 기술·기능인력의 경력이동 및 경력역량 개발실태는 어떠한가?

둘째, CCMM 개념적 모델은 기술·기능인력에게 적용가능한가?

II. 이론적 배경

1. 기술·기능인력

기술·기능인력은 기술인력과 기능인력을 모두 포함하는 용어로 기능의 수준에 따라 과학자, 기술자, 기술공, 기능공으로 구분할 수 있다(장흥근, 2003). 이 때 과학자, 기술자, 기술공은 기술인력으로 볼 수 있고, 기능공은 기능인력으로 볼 수 있다. 높은 수준의 기술 인력인 과학자와 기술자는 연구개발, 생산·기술 관리 등의 기능을 하고 공대와 대학원을 통해 공급되어왔다. 다기능기술자라고도 불리는 기술공은 일반 기술공과 현장 기술공으로 구분되는데, 일반 기술공은 연구 개발 지원 등을 실시하고, 현장 기술공은 생산 기술의 중간 관리 역할을 한다. 일반 기술공은 공전을 통해 배출될 수 있고, 현장 기술공은 주로 직업 훈련을 통해 배출된다. 한편, 기능공은 생산·보수·운전 등의 업무를 담당하며 실업계 고등학교 등을 통해 배출된다.

선행연구에서는 이러한 인력들을 모두 포함하는 용어인 기술·기능인력이라는 용어를 사용하거나, 기술 인력이나 기능 인력을 구분하는 경우도 있지만, 기술 인력으로 기술 인력과 기능 인력을 모두 포함하거나, 기능 인력으로 기술 인력과 기능 인력을 모두 포함하는 경우도 많이 존재한다(박흥희, 2013; 황수경, 2007). 본 연구에서는 연구의 대상으로 고수준의 숙련도를 갖춘 특수한 기능분야의 고숙련 기능직에서부터 생산 현장의 단순한 생산직을 모두 포함한다는 것을 명확히 하기 위해서 기술·기능인력이라는 용어를 사용하고자 한다.

2. 경력 및 경력역량

경력(career)은 일생에 걸쳐 지속되는 개인의 일과 관련된 경험을 뜻한다(Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2002), 이전에는 경력이 한 조직 내에서 은퇴 할 때까지 경험하는 것의 총체로 여겨졌지만, 급변하는 글로벌 환경과 과학기술의 발달로 인한 기대수명의 증가는 개인이 경험하는 직업·직장의 수를 증가시킴으로써 경력을 더욱 다양하게 쌓아갈 수 있도록 만들었다(박영숙, 제롬글랜, 2017), 과거에 비해 조직 내·외간의 일련의 수평적, 수직적 직무에 따른 흐름을 뜻하는 경력 이동이 활발해지고 있다는 것이다(이연택, 오미숙, 1994). 경력이동은 경력 변경(career change)과 경력 전환(career transition)으로 나누어 설명하는 경우도 있는데, 여기서 경력 변경이란 통상적인 경력 단계를 따르지 않고 전혀 상관없는 새로운 직업을 가지는 형태를 말하며, 경력 전환이란 현재의 직업과 같거나 유사한 분야로 이동하는 형태를 말한다(최윤미, 길혜지, 2012).

경력이동에 있어 중요한 개념으로 경력역량이라는 개념이 있다. 경력역량은 근로자의 성공적인 경력 관련 성과를 도출하는 데 도움이 되는 역량(지식, 기술, 태도 등)을 일컫는다(이지영, 이희수,

2019; 진성미, 2009). 경력역량의 유형에 대해서는 연구별로 차이가 존재하나, 경력역량에 대한 개념 연구를 실시한 초기 연구에서는 경력역량은 기술 역량·의미 역량·관계 역량으로 제시한 바 있다. Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers 그리고 Blonk(2013)의 연구는 무경계 경력, 프로틴 경력, 경력 자기관리, 인적 자본과 같이 경력역량을 둘러싼 다양한 이론적 관점을 통합적으로 고려하여 경력역량 측정 도구를 개발하고자 하였다. 이를 위해 기존에 제시되었던 경력역량 관련 선행 연구를 충분히 검토하였다. 이를 통해 경력역량을 “개인에 의해 영향을 받고 발전할 수 있는 경력개발의 중심인 지식, 기술, 능력(p.112)”로 정의하였다. 정의를 토대로 4개의 이론적 관점에서 경력역량의 구성 요인을 정리하여 경력의미역량, 경력방법역량, 경력관계역량으로 유목화하여 재정리하였다.

〈표 20〉 경력역량의 구성 요인

관점	경력의미역량	경력방법역량	경력관계역량
무경계 경력	knowing why	knowing how	knowing whom
프로틴 경력	self-knowledge skill	environmental knowledge skills	interpersonal knowledge skills
경력 자기관리	cognitive component	behavioral component	developmental feedback seeking
인적자본	reflective behaviors	interactive behaviors	proactive behaviors

출처: Akkermans 등(2013), pp.114-115를 수정함

경력의미역량은 자신의 경력에 대한 가치, 열정, 동기를 인식하고, 강점, 약점, 역량 들을 반추함으로써, 장기적인 관점으로 자신의 성찰을 직업적 경력과 결부시키는 역량을 의미한다. 경력방법역량은 업무나 경력과 관련된 기회를 탐색하고 목표 설정 및 달성 방법을 계획하여 경력과 관련된 학습이나 업무에 참여하는 것과 같이 행동을 통해 자신의 경력을 만들어갈 수 있는 역량을 의미한다. 경력관계역량은 경력 개발을 목적으로 네트워크를 확장하고, 내부/외부 노동 시장에서 자신을 표출함으로써 경력 성공을 위한 기회를 제고하는 역량을 의미한다(Akkermans 등, 2013).

본 연구에서는 기술·기능인력의 경력이동을 위해서는 경력과 관련된 역량뿐만 아니라 직무에 대한 역량 또한 뒷받침되어 있을 때 경력이동에 도움을 받을 수 있기 때문에 본 연구에서는 기존의 문헌에서 제시하고 있는 개념에 직무 역량까지 포함하는 개념으로 경력역량을 정의하고자 한다.

3. 경력역량이동지도(career competency mobility map, CCMM)

CCMM은 2017년 고용노동부 및 산하 기관들에 의해 고령화 및 경제 활동 기간 연장에 따른 전직 및 이직 수요가 지속적으로 증가할 것에 대한 예측과 더불어 신규 직업(직무)의 수요 증가로 인한 기업의 구인난을 해소하기 위한 목적으로 처음 제안되었다. CCMM이란 ‘직업 전환을 원

하는 사람의 현재 직무 역량을 NCS를 기반으로 진단하여, 원하는 직업으로의 전환에 필요한 새로운 직무 역량을 도출하고, 이를 획득할 수 있는 직업훈련과정과 훈련기관을 안내하는 시스템'을 일컫는다. CCMM은 ① 직업 전환 수요자 역량 정보 입력, ② 경력역량 진단 (경력역량 진단 도구 및 NCS 능력 단위 기반 진단 도구), ③ 훈련 필요 역량 도출, ④ 훈련 과정 및 훈련 기관 정보 제공, ⑤ 훈련 과정 참여, ⑥ 전직/이직 정보 제공 (적합 업종/직업/직무 연계), ⑦ 전직/이직의 절차로 구성된다(한국기술교육대학교 내부자료). 이러한 CCMM은 전직 및 이직 수요자의 맞춤형 훈련 과정 연계로 직업 훈련 성과를 제고하고, 전직 및 이직 준비 기간을 단축할 뿐만 아니라 전직/이직 시장 활성화로 노동 시장 근로 조건이 향상되며, 취약 계층(경력 단절녀, 고령자, 미숙련자 등)의 직업 훈련 접근성, 훈련성과 및 취업 성공률도 제고할 것으로 기대할 수 있다.

이에 김우철 외(2019)는 CCMM 모델의 타당성을 탐색하기 위하여 우선적으로 공학 전공 대학생들을 대상으로 연구를 실시하였다. 연구를 실시한 결과 연구에 참여한 취업 전 경력 단계의 학생들은 직무 관련 정보 수집 및 역량 수준에 기반한 맞춤형 경력 개발에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나 경력역량 이동 지도 구축의 필요성 및 중요성을 확인할 수 있었으며, 개념 모델에 제시된 각 절차별로 구체적인 검토사항이 고려되어야 함을 확인할 수 있었다. 그러나 실제 경력역량 이동 지도가 제안된 취직인 근로자를 대상으로 적용하지는 못함에 따라, 향후 이들을 위한 경력역량 이동 지도가 구축될 수 있도록 면밀하게 검토해야 할 필요성이 제기된 바 있다(김우철 외, 2019).

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 기술·기능 근로자를 대상으로 경력이동 및 경력역량 개발 실태를 확인하고, CCMM 개념적 모델에 포함된 일련의 절차를 적용해봄으로써, CCMM의 활용가능성을 검토하고자 하였다. 연구대상은 편의표집으로 선정하였으며, 현상에 대한 이해를 위한 표집 크기는 3~10인이 적절하다는 Cresswell(2015)의 가이드에 따라, 경력이동 및 경력역량 개발 관련 실태 파악을 위한 인터뷰 참여자 각각 3인, 8인과 CCMM 개념적 모델 타당성 검증을 위한 참여자 6인을 대상으로 정보를 수집하였다. 선정된 연구 대상에게는 사전에 연구 과제, 인터뷰를 진행하는 목적, 인터뷰 주요 질문, 사례비 등에 대해 설명하고 인터뷰에 대한 동의를 얻었다. 경력이동 및 경력역량 개발 관련 실태조사는 <표 2>와 같이 3개 대기업에 소속되어 있는 3인의 HRD 담당자와 기술·기능 분야에서 3년 이상의 경력이 있는 근로자 8인을 대상으로 실시되었다.

〈표 21〉 경력이동 및 경력역량 개발 관련 실태 파악을 위한 인터뷰 참여자

구분		이름	경력	나이	소속	직무
기술 기능 근로자	1	기술기능A	7년	33세	제조업	고기능소재 생산
	2	기술기능B	6년	31세	제조업	공정 기술
	3	기술기능C	13년	35세	제조업	효능 연구
	4	기술기능D	9년	36세	제조업	연구개발
	5	기술기능E	9년	35세	제조업	생산
	6	기술기능F	4년	28세	제조업	재료연구개발
	7	기술기능G	4년	28세	제조업	재료연구개발
	8	기술기능H	9년	36세	제조업	제품개발 연구
HRD 담당자	1	HRD가	6년	30세	제조업	HRD/OD
	2	HRD나	17년	48세	제조업	HRD
	3	HRD다	4년	29세	제조업	HRD

또한 CCMM 모델의 타당성 검증 연구는 기술·기능 분야에서 5년 이상 종사한 경력이 있는 6 명의 근로자를 대상으로 실시되었으며, 선정된 대상자의 세부정보는 〈표 3〉과 같다.

〈표 22〉 CCMM 개념적 모델 타당성 검증을 위한 연구 참여자

구분		이름	경력	나이	업종	직무
기술 기능 근로자	1	타당성검증인력 A	8년	34	의료기기제조	임베디드SW개발
	2	타당성검증인력 B	5년	30	검사장비기구제조	기계요소설비
	3	타당성검증인력 C	13년	41	가전기기제조	가전기기설계
	4	타당성검증인력 D	9년	35	공장자동화장비도소매	스마트공정설계
	5	타당성검증인력 E	8년	32	자동차부품제조	자동차공정설계
	6	타당성검증인력 F	9년	35	자동차부품제조	고무프라스틱기계설치·정비

2. 연구절차 및 방법

2.1 자료 수집

본 연구는 인터뷰를 통해 자료를 수집하였으며, 인터뷰는 기술·기능 근로자의 경력이동 및 경력 역량 개발 관련 실태를 파악하기 위한 조사와 CCMM 개념적 모델의 타당성 검증을 위한 조사로 구분되어 실시되었다. 모든 인터뷰는 개별 인터뷰를 통해 이루어졌으며, 인터뷰 대상별 30분~1시간 30분정도의 인터뷰를 실시하였다.

기술·기능 근로자의 경력이동 및 경력역량 개발 관련 실태를 조사하기 위한 자료 수집에서는 구조화된 질문지를 구성하여 인터뷰를 진행하였다. HRD 담당자를 대상으로 한 인터뷰에서는 조사

대상자 정보, 경력이동 및 경력 개발 관련 조직 현황, 조직 구성원의 경력이동 및 경력 개발과 관련된 HRD 담당자로서의 경험 및 인식에 대해 인터뷰를 진행하였다. 한편 기술·기능 분야 종사자를 대상으로 한 인터뷰는 경력이동 경험(경력의미역량 관련 경험, 경력관계역량 관련 경험, 경력방법역량 관련 경험) 및 기타 경력이동 및 경력 개발에 대한 인식 등에 대해 인터뷰를 진행하였다.

두 번째로 CCMM 개념적 모델의 타당성 검증을 위해 기술·기능인력을 대상으로 자료수집이 이루어졌다. 먼저, 기술·기능인력을 대상으로 한 CCMM 개념적 모델의 각 절차를 단계별로 적용하였다(단, 훈련참여, 전직/이직 단계는 생략되었다). 이를 위해 연구대상과 2번의 미팅을 진행하였으며, 1차 미팅에서는 수요자 정보 확인 및 경력역량 진단을 실시하였다. 1차 미팅 결과를 바탕으로 연구진이 경력역량 진단결과를 분석하여 결과지를 도출하였으며, 2차 미팅에서는 경력역량 결과지를 바탕으로 사후 인터뷰를 실시하였다. 경력역량 진단은 크게 경력역량과 직무역량에 대한 진단을 실시하였으며, 경력역량의 진단도구는 Akkermans 등(2013)의 21개 문항(5점 척도)을 활용하였다. 직무역량은 개별 참가자별 담당 직무에 대한 NCS 자가 진단도구(5점 척도)를 활용하여 진단을 실시하였다. 인터뷰 질문지는 CCMM 기반 역량 진단 과정에 맞게 경력역량 진단을 실시한 소감, 경력역량 진단의 결과에 대한 피드백, 경력역량 개발 계획에 대한 제언의 순으로 구성되었으며, 인터뷰 대상자들의 구체적인 답변을 이끌어내기 위해 추상적인 질문에서 점차 구체적인 질문으로 문항을 구조화하여 질문지를 설계하였다. 수집된 자료는 전사(傳寫)하여 문서화하였으며, 연구진 4인이 내용 분석을 실시하였다.

2.2 자료 분석

자료의 분석은 주재현(2002)이 제시한 연구절차에 따른 질적 내용분석을 실시하였다. 내용 분석은 ‘주어진 자료에 대한 총체적인 이해를 바탕으로 체계적인 분류 방법인 코딩 과정을 통해 내용의 패턴과 주제를 밝히는 연구방법’을 뜻한다(최성호, 정정훈, 정상원, 2016, p.132). 질적 내용 분석은 양적 데이터로는 파악하기 어려운 심층적 현상을 이해하고자 할 때 유용하게 활용된다. 주재현(2002)에 따르면 내용 분석의 절차는 1) 연구 문제를 확인하고, 2) 표본을 추출(자료 수집)하고, 3) 범주를 구성한 뒤, 4) 측정 단위를 설정하고, 5) 부호화 및 신뢰도 검정, 6) 분석 및 분석 결과 해석과 같이 6단계로 구성된다. 본 연구에서는 범주 구성을 위해 경력이동, 경력역량(경력의미역량, 경력방법역량, 경력관계역량), 기타 의견을 포함하여 총 5가지의 범주를 구성하여 분석의 틀로 활용하였다. 또한 부호화 및 신뢰도 검정을 위하여 연구진 4인이 내용 분석에 참여하였다. 각 연구진의 개별 기초 분석을 기반으로 하였으며, 상호 검토를 거쳐 최종 분석 결과를 도출하였다.

IV. 연구결과

1. 조직 내 경력이동 및 경력개발 관련 현황

연구에 참여한 HRD담당자들을 대상으로 확인한 조직 내 경력이동 및 경력개발 관련 현황은 다음과 같다.

1.1 조직 내 경력이동 현황

조직 내 경력이동은 승진을 통한 수직 이동과 직무 순환, 사내 공모제도 등을 통한 수평 이동으로 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 조직 내 경력이동 중 수직 이동은 대부분 승진의 형태로 나타나고 있는 것으로 나타났다. 조직 내 경력이동은 수평 이동의 형태로도 이루어지고 있었으며, 직무 순환이나 사내 공모제도 등을 통하여 한 직무에서의 경력 뿐 아니라 다른 직무를 경험하는 형태의 경력 개발이 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 조직 차원에서 근로자의 경력 니즈 정보를 수집하여 관리하고, 이를 인사 발령 시 활용하는 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 근로자의 경력 니즈 정보를 기반으로 인사 발령을 하는 경우, 근로자의 동기 부여를 통해 긍정적인 성과가 나타나는 경향이 있다고 응답하였다. 이와 유사하게 사내 공모 제도를 통해 조직 내 부서별 또는 팀별로 필요한 인재를 내부에서 공모하는 제도를 운영함으로써, 근로자들은 자신이 원하는 직무에 수요가 생기는 경우 경력이동을 할 수 있는 기회를 접할 수 있는 것으로 나타났다. 일부 기업의 경우 해당 직무에 대한 수요가 존재하지 않더라도, 근로자의 희망에 의해 경력이동을 할 수 있는 지원제도도 존재하는 것으로 나타났다.

1.2 조직 내 경력역량 개발 관련 현황

근로자의 경력역량을 개발하기 위한 조직 내 관련 제도 현황을 확인한 결과는 다음과 같다. 먼저, 경력역량 중 경력의미역량과 관련하여 조직 내 관련 제도 현황을 확인한 결과, 부서장 또는 상사 등과의 면담을 통해 근로자의 경력의미역량을 개발하고자 노력하고 있는 것으로 나타났다. 조직 차원에서 부서장과의 면담을 통한 연간 목표 수립을 제도화함으로써 근로자가 자신의 경력에 대해 환기할 수 있는 기회를 제공할 뿐 아니라 지속적으로 목표를 달성했는지 여부를 확인함으로써 근로자의 경력 개발을 지원하고 있음을 확인하였다. 그러나 조직을 떠나는 퇴직 예정자들의 경력의미역량에 대한 지원은 미흡한 것으로 나타났다. 일부 기업의 경우 퇴직 예정자들에 대한 교육을 제공하고 있으나 경력이동을 위한 목표 수립 등과 관련된 경력의미역량을 강화하기 위한 교

육보다는 재무 관리 특강이나 농촌 경험 등을 제공하고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 경력역량 중 경력관계역량과 관련하여 일부 근로자들은 개인 스스로 직무 경험 또는 필요에 의한 노력을 통해 경력관계역량을 개발하는 경우가 있을 수 있으나, 조직 차원에서는 이를 위한 별도의 제도화된 지원을 제공하지 않는 것으로 나타났다. 혹은 조직 차원에서 지원 제도를 마련해 두고 있으나 직무특성에 따라 경력관계역량 개발을 지원하기 어려운 한계가 존재하기도 하며, 업무 등의 현실적인 한계로 인하여 활성화되지 않은 경우도 있는 것으로 나타났다.

한편, 기술·기능 근로자들의 경력방법역량을 개발하기 위해서 가장 다양한 제도들을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 직무별, 직급별 교육 뿐 아니라 학위 과정, 사내 대학 운영, 학위 지원 제도, 해외 지원, 자격증 지원 등을 제공하고 있는 것으로 나타났다. 조직 내에서는 근로자의 참여를 유도하기 위하여 직무, 직급별 참여 권장, 상사를 통한 참여 권장 사내 홍보 또는 독려 등의 노력을 하고 있다고 응답하기도 하였다.

인터뷰에 참여한 HRD 담당자 3명 모두 기술·기능 근로자에게 가장 중요한 경력역량은 경력방법역량이라고 응답하였다. 기술·기능 근로자는 기술을 활용하는 직무이기 때문에 다른 역량보다도 경력방법역량을 갖추고 있어야 한다고 생각하고 있었다. 다음으로 경력관계역량도 중요하다고 응답하기도 하였으며, 이는 경력 개발의 기회를 잡기 위해서라고 설명하였다.

1.3 기타 의견

조직 차원의 경력역량 개발을 위한 지원에도 불구하고 학습자의 학습 동기 부족, 교육 기회 불평등 등으로 인해 경력개발활동에 참여하는 데 한계가 존재한다고 설명하기도 하였다. 이러한 조직 내 경력이동 및 경력 개발 관련 제도가 효과적으로 운영되기 위해서는 경력 개발 활동의 참여를 장려하기 위한 인사제도 등과의 연계, 제도에 대한 홍보, 다양한 근로자의 니즈를 고려한 맞춤형 지원 등이 필요하다고 주장하기도 하였다.

2. 근로자의 경력이동 및 경력개발 관련 현황

2.1 경력이동 경험

기술·기능 근로자가 인식하는 경력이동 경험은 자의·타의적인 경우가 존재하였다. 먼저, 자의적인 경우에는 본인이 하고 싶은 직무와 관련된 준비를 하고 있다가 기회가 왔을 때 회사에 의사를 표시해서 부서를 옮기는 등의 경우들이 존재했다. 자의적으로 경력이동을 원해서 이동을 한 경우와 달리 회사의 사정으로 인해 다른 업무나 부서로 발령을 받은 경우들도 많이 존재하는 것으로 나타났다.

경력이동 시 느꼈던 어려움으로 가장 많은 응답은 이전과 전혀 다른 업무를 하게 된 것에 대한 부담과 힘들이었다. 특히 회사의 결정으로 경력을 이동하게 된 기술·기능 근로자들은 더 많은 어려움을 느끼고 있었다. 업무만큼이나 새로운 사람들과의 관계 또는 완전하지 않은 시스템과 체계 속에서 모호한 부분을 해내야 하는 환경에서 어려움을 느낀다는 응답도 있었다.

경력이동 시 필요한 것으로는 경력을 이동하고자 하는 의지와 이동할 경력에 대한 사전 준비가 되어 있어야 한다는 응답이 많았다. 또한 경력이동을 위해서는 사람들과의 관계를 관리하는 것도 중요한 것으로 드러났다. 한편, 타의적으로 변경된 경력에 대해서는 새롭게 쌓아갈 경력에 대한 긍정적이고 적극적인 마음가짐이 중요하다고 하였다.

2.2 경력역량 개발 현황

근로자가 인식하는 자신의 경력역량 중 경력의미역량에 대한 현황은 다음과 같았다. 응답자들은 경력 목표를 갖고 있는 사람과 갖고 있지 않은 사람으로 구분되었다. 본 연구에서는 인터뷰 대상자가 모두 대기업에 근로하는 기술·기능 근로자이었는데, 대부분이 현재의 조직에서 좀 더 전문성을 갖춘 인력이 되고 싶어 했다. 일부는 회사 내에서 팀을 이끄는 팀장이나 주재원 등의 역할을 하는 것과 같이 구체적인 경력 목표를 가지고 있기도 하였다. 그러나 대부분의 응답자는 세부적인 경력 목표보다는 현재의 회사에 장기간 근속하고 싶어 하는 경우가 많은 것을 알 수 있었다. 개인이 어떠한 경력 목표를 갖는 이유는 자신만의 특별한 강점을 갖기 위해서라고 응답하였다. 회사 내에서 기술·기능 근로자들은 서로 비슷한 업무를 담당하고 있는데, 그 중에서 나만이 가질 수 있는 전문적인 경력을 쌓고 싶어 하는 것이다. 또한 자신의 전문성을 쌓아나가는 것이 자신감, 자아 효능감에 도움이 되기 때문에 자신의 성장을 경력 목표의 이유로 삼는다고 응답하기도 하였다.

근로자의 경력방법역량에 대해서는 다음과 같이 응답하였다. 인터뷰 대상자들은 모두 자신의 필요 기술에 대해 정확히 인지하고 있었다. 또한 본인의 직무를 위해서는 어떤 기술이 더 필요한지에 대해서도 인지하고 있다. 기술·기능 근로자는 경력방법역량의 함양에 대하여, 직접 해보면서 익히는 것이 가장 중요하다고 생각하였다. 그 외에 기술·기능 근로자는 경력방법역량에 대해 필요한 정보가 있는 경우 교육이나 회사 선배, 해당 분야 전문가, 전문 자료들을 통해서 정보를 얻는다고 응답하였다. 이들은 자신의 경력방법역량 수준에 대하여 자신의 업무를 잘 해낼 수 있는 수준이라고 생각하고 있었다. 반면, 근속 년수가 짧거나 경력이동 경험이 얼마 되지 않은 경우에는 해당 업무에 대한 자신의 숙련도가 대체적으로 부족하다고 생각하고 있었다. 또한, 현재 직무를 수행하는 것에는 문제가 없더라도, 빠르게 변화하는 기술과 사회를 두고 보았을 때는 자신의 역량을 좀 더 갈고 닦아야 할 필요성을 느낀다고 응답하기도 하였다.

경력역량 중 경력관계역량과 관련하여 대다수의 기술·기능 근로자는 현재 자신의 업무와 관련해서 관계의 중요성을 인지하고, 관계를 유지하기 위해 애쓰고 있었다. 사내에서 다른 사람들과의

원만한 관계를 형성하는 것은 향후 경력이동을 하는 경우에도 많은 도움을 받을 수 있다고 생각하고 있었다. 사내 이외의 사람들과의 관계도 경력역량을 위해서 매우 중요한 부분이다. 기술·기능 근로자들은 사외의 사람들과도 관계를 잘 유지하려고 노력하지만, 회사의 내규 등에 의해 사외 사람들과의 업무 외적인 교류가 불가능한 경우도 존재하였다. 또한 사외에 있는 사람들과는 담당 업무와 관련된 논의에 한계를 느끼기도 한다고 언급하였다.

경력이동을 위해 경력의미역량, 경력방법역량, 경력관계역량 중 가장 중요한 역량을 물어본 질문에는 다양한 답변들이 도출되었다. 기술·기능 근로자에게는 경력방법역량이 가장 중요하다고 답변한 응답이 가장 많았다. 경력관계역량을 제일 중요하다고 응답하는 대상자도 있었다. 그리고 경력방법역량이 중요하다고 응답한 많은 기능 기술 인력은 경력방법역량 다음으로 경력관계역량이 중요하다고 응답하였다. 일부는 경력의미역량을 중요하게 생각하는 응답이 도출되었다.

2.3 기타의견

경력역량 중 경력방법역량을 개발하면서 느끼는 어려움은 업무 후 개인 시간을 사용해서 경력방법역량을 개발해야 하는 것과 자신의 경력방법역량이 충분하지 않은 것에 대한 두려움으로 나타났다. 경력역량 중 경력의미역량과 관련하여 느낀 어려움도 존재하였다. 자신의 전공과 자신이 준비했던 것과 다른 업무를 배정받음으로써 경력의미역량이 많이 약해진다는 것이다. 경력역량 중 경력관계역량과 관련하여 느낀 어려움도 있는 것으로 나타났다. 그 외에 일과 삶의 균형, 육아로 인한 경력 단절 등도 어려움으로 도출되었다.

경력역량을 개발하기 위해서 인터뷰 대상자들은 첫 번째로 경력방법역량을 높일 수 있는 교육을 꼽았다. 또한 부족한 경력방법역량에 대한 해당 분야 전문가 자문 등의 지원이 필요하다고 응답하였다. 경력방법역량과 관련하여 경력방법역량을 지속적으로 개발해 나갈 수 있는 회사 차원에서의 시스템 지원에 대한 의견도 도출되었다. 일부 대상자는 경력의미역량 개발에 도움을 받을 수 있는 지원을 바라고 있는 것으로 나타났다.

3. 기술·기능 근로자를 대상으로 한 CCMM 개념적 모델 사례 연구

CCMM의 개념적 모델에 대한 타당성 검증을 위하여 실시한 일련의 작업들을 토대로 다음과 같은 결과가 도출되었다.

3.1 경력역량진단결과

참여자의 경력역량을 진단한 결과, 타당성 검증 인력 A의 경력역량은 경력의미역량 4점, 경력

관계역량 3.4점, 경력방법역량 3.2점으로 나타났다. 직무역량은 평균 4.2점인 것으로 나타났으며, 25개의 필요 역량 중 2개에 대한 진단결과가 훈련 필요로 도출되었다. 반면, 나머지 23개 역량에 대해서는 훈련 필요 수준 이상인 것으로 나타났다. 타당성 검증 인력 A를 포함한 참가자별 진단 분석 결과는 <표 4>와 같다.

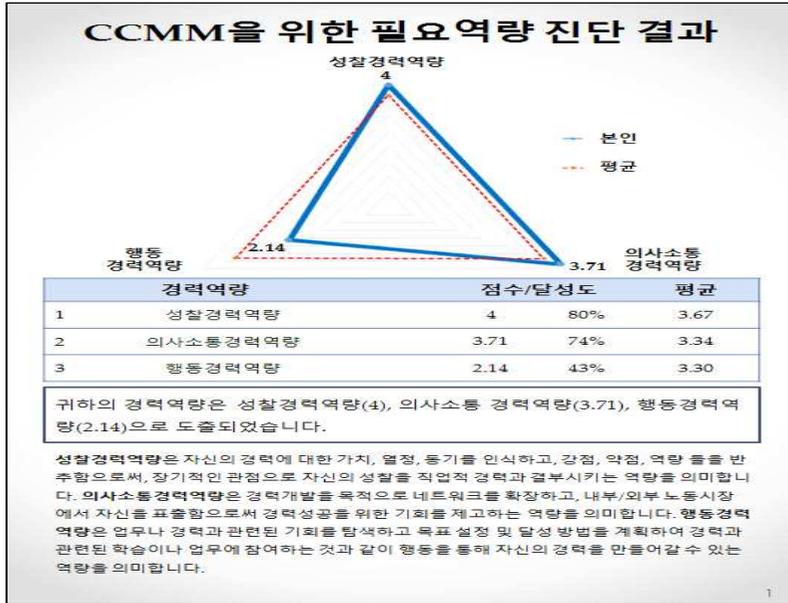
<표 23> 참가자별 역량 진단 분석 결과 요약

No	참가자	경력	경력역량	평균점수	훈련필요역량
1	타당성검증인력 A	8년	경력의미역량 : 4	4.2	2/25
			경력관계역량 : 3.4		
			경력방법역량 : 3.2		
2	타당성검증인력 B	5년	경력의미역량 : 4.8	4.1	1/30
			경력관계역량 : 4.1		
			경력방법역량 : 3.5		
3	타당성검증인력 C	13년	경력의미역량 : 4.2	3.8	4/24
			경력관계역량 : 3.5		
			경력방법역량 : 3.7		
4	타당성검증인력 D	9년	경력의미역량 : 4	4.4	2/25
			경력관계역량 : 3.2		
			경력방법역량 : 3.5		
5	타당성검증인력 E	8년	경력의미역량 : 4	3.8	1/4
			경력관계역량 : 3.7		
			경력방법역량 : 2.1		
6	타당성검증인력 F	9년	경력의미역량 : 3.7	3.8	2/24
			경력관계역량 : 3.7		
			경력방법역량 : 3.4		

3.2 경력역량 진단결과지 구성

경력역량 진단결과지는 CCMM 개념적 모델에 따라 경력역량 진단결과 및 해설, 직무역량 진단결과 및 해설, 역량개발을 위한 제언(훈련필요 역량 관련 훈련과정 탐색 결과, 진출분야 관련 자격증, 진출분야 관련 취업정보) 등으로 구성되었다. 먼저, 경력역량 진단결과 및 해설 부분에서는 경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량에 대한 개인의 점수를 산출하고 국내 기술·기능 근로자들의 경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량의 평균을 함께 제시하여 평균 대비 개인의 수준을 비교할 수 있게 제시하였다. 또한 경력역량 세부 요소에 관하여 개인의 점수와 기술·기능 근로자들의 평균 점수를 그래프로 제시하여 자신의 수준이 어느 정도인지 파악이 용이하도록 구성하였다.

〈그림 1〉 경력역량 진단결과지: 경력역량 결과 부분 예시



경력역량 점수에 관한 부분에 대한 예시는 [그림 1]과 같다.

둘째, 직무역량 진단결과 및 해설 부분은 현재 자신이 담당하고 있는 직무에 대한 자신의 수준을 NCS 자가 진단 도구를 이용하여 평가하여 기입하는 부분이다. 진단결과의 판단 기준은 NCS 진단 도구에서 제시하는 기준에 따라 '3점' 이하에 해당하는 영역은 업무를 성공적으로 수행하는데 요구되는 능력이 부족하여 교육·훈련이나 개인 학습을 통한 개발이 필요한 역량으로 보고, '훈련 필요'로 기입한다. 훈련이 필요하지 않은 경우에는 진단결과를 공란으로 두었다. 직무역량에 대한 진단결과 예시는 [그림 2]와 같다.

〈그림 2〉 경력역량 진단지: 직무역량 결과 부분 예시

CCMM을 위한 필요역량 진단 결과			
직무명	스마트설비설계		
	필요역량	점수/달성도	진단결과
1	설비성능 규정, 평가하기	5.00 100%	
2	스마트설비설계 기획	시스템 기술규격 검토, 적용하기	4.75 95%
3	설비간 상호운용성 기획하기	3.67 73%	
4	사양서 작성하기	4.75 95%	
5	스마트설비 매커니즘 구성하기	4.00 80%	
6	스마트설비 구성부품 결정하기	4.33 87%	
7	스마트설비 제어방식 결정하기	4.33 87%	
8	스마트설비 기구설계 준비하기	4.25 85%	
9	스마트설비 기구설계 모델링하기	3.75 75%	
10	기구설계 검증하기	4.25 85%	
11	스마트설비 전원시스템 설계하기	3.00 60%	훈련필요
12	전기시스템 컨트롤러 설계하기	4.00 80%	
13	설계 제어반 설계하기	3.00 60%	훈련필요
14	입출력 신호 종류, 수량 검토하기	5.00 100%	
15	스마트설비 입출력 신호 인터페이스 방법 검토하기	4.67 93%	
16	제어설계 제어동작 순서 검토하기	4.00 80%	
17	설비 구동장치 동작 설계하기	4.67 93%	
18	스마트센서활용 검토하기	4.75 95%	
19	스마트센서활용 설계하기	4.33 87%	

CCMM을 위한 필요역량 진단 결과			
직무명	스마트설비설계		
	필요역량	점수/달성도	진단결과
20	로봇협업 설계 검토하기	5.00 100%	
21	로봇협업 설계	로봇협업 설계 구성하기	5.00 100%
22	로봇협업 설계하기	5.00 100%	
23	스마트설비 최적화 검토	스마트설비최적화 검토 준비하기	4.67 93%
24	스마트설비 최적화	스마트설비최적화 반영하기	4.75 95%
25	검토	스마트설비최적화 검토하기	5.00 100%

스마트설비설계 직무를 수행하기 위해 요구되는 역량(능력단위) 25개 중 2개 역량(설비 전원시스템 설계하기, 제어반 설계하기)에 대한 진단결과가 훈련필요로 도출되었습니다. 이에 귀하의 경력역량 개발을 위한 제언을 다음과 같이 제시합니다.

셋째, 직무역량 점수 결과를 바탕으로 훈련 필요 역량 관련 훈련 과정 탐색 결과를 제시하였다. 훈련 과정 정보에는 관련 훈련 과정에 대한 설명과 훈련 과정별로 훈련 과정명, 훈련비, 훈련 기관명(소재지 및 연락처), 주요 교과목 및 내용, 훈련 기간 등의 정보를 제공하였으며, 그 예시는 [그림 3]과 같다. 이는 직업 훈련 과정 정보를 통합적으로 제공하고 있는 HRD-Net 홈페이지(www.hrd.go.kr) 등을 통해 수집한 정보이며, 세분류(직무)를 기준으로 이미 운영이 종료되었거나 운영 예정인 관련 훈련과정을 모두 포함하여 검색을 실시하였다.

〈그림 3〉 경력역량 진단지: 훈련필요 역량관련 훈련과정(왼쪽), 진출분야 관련 자격증(오른쪽) 정보 예시

경력역량개발을 위한 제언		경력역량개발을 위한 제언	
<p>훈련이 필요한 역량을 보완하기 위해 도움을 줄 수 있는 훈련과정 탐색 결과는 다음과 같습니다. '공정시스템개선 및 공정관리합리화' 교육과정을 제안합니다.</p>		<p>훈련이 필요한 역량을 보완하기 위해 도움을 줄 수 있는 관련 자격증은 다음과 같습니다.</p>	
<p>훈련필요 역량 관련 훈련과정 탐색 결과</p>		<p>진출분야 관련 자격증</p>	
<p>훈련과정명</p>	<p>공정시스템개선 및 공정관리합리화</p>	<p>자격증명</p>	<p>시행기관</p>
<p>훈련비</p>	<p>710,000원</p>	<p>전기공사기사</p>	<p>한국산업인력공단</p>
<p>훈련기관명 (소재지 및 연락처)</p>	<p>한국생산성본부 (센트럴하이프라자 전안 202호 강의장(천안))</p>	<p>생산자동차 기능사</p>	<p>한국산업인력공단</p>
<p>주요 교과목 및 내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> 공정시스템 구축전략 <ul style="list-style-type: none"> - 전략의 개념 - 기업전략의 유형 및 기능별 전략 - 생산전략에 따른 공정시스템 구축방안 - 기술 및 유통 전략에 따른 공정시스템 구축방안 공정시스템 설계절차 <ul style="list-style-type: none"> - 제품설계, 공정계획과 공정설계 - 직무설계 및 작업조직, 작업장 설계 - 공정레이아웃의 분석 및 수정 공정시스템 분석 및 개선기법 <ul style="list-style-type: none"> - 라인분석 및 개선 - 공정분석 및 개선 Tool 활용 - 작업분석 및 개선 Tool 활용 - 표준작업 및 개선 Tool 활용 	<p>전기는 생산, 수송, 사용에 이르기까지의 모든 설비를 전기특성에 적합하게 시공되어야 안전하다. 이에 따라 전력시설물을 안전하게 시공하고 검사하기 위한 전문인력을 양성 할 목적으로 자격제도 제정.</p> <p>필기시험을 통해 전기응용 및 공사재료, 전력공학, 전기기기, 회로이론 및 제어공학, 전기설비기술기준 및 판단기준 등을 평가, 실기시험을 통해 전기설비 견적 및 시공에 관해 평가함.</p> <p>자동차 생산설비의 운영을 위해 기계·기구적 메커니즘에 제어기를 중심으로 하는 전기·전자기술을 덧붙여 효율적이고 기능적인 기계적 장치를 설계, 제작, 운영, 유지보수 업무 등의 직무를 수행하기 위해 제정.</p> <p>생산자동차에 관한 숙련기능을 가지고 각종 생산자동차 기계를 점검·정비 및 유지·관리 등 이에 관련된 기능업무를 수행할 수 있는 능력의 유무를 평가 및 실기시험을 통해 평가.</p>	<p>개요</p>
<p>훈련기간 (훈련일수/시간)</p>	<p>4일/총 25시간</p>	<p>※ 더 많은 자격 관련 시험일정 및 추가 정보를 확인하시려면, 큐넷 (www.q-net.or.kr) 및 각 시행기관 사이트를 참고하시기 바랍니다.</p>	

넷째, 직무역량 점수 결과를 바탕으로 진출 분야 관련 자격증 결과를 제시하였다. 진출 분야의 관련 자격증에 대해서는 자격증의 리스트와 자격증별 시행 기관, 시험 내용을 포함한 개요 정보를 포함하였으며, 예시는 [그림 4]와 같다. 자격증 정보를 제공하기 위하여 NCS의 세분류별 환경 분석 자료, Q-Net, 민간 자격 정보 서비스, 네이버 백과사전 등을 참고하여, 직무와 관련이 깊다고 판단되는 자격증을 선정하였다.

다섯째, 직무역량 점수 결과를 바탕으로 진출 분야 관련 취업 정보를 제시하였다. 취업 정보는 현 시점에 워크넷, 잡플래닛, 사람인, 잡코리아 등의 온라인 구직 사이트에서 찾아볼 수 있는 취업 정보를 우선적으로 제공하였다. 취업 정보에는 주요 업무 내용, 요구 사항, 기업 현황(기업 규모, 연봉, 복리 후생 등) 정보를 제공하였다. 기관별 담당 업무, 요구 사항, 기업 정보 등은 시점에 따라 정보가 상이할 수 있는 부분이다.

3.3 CCMM 참여에 대한 사후 인터뷰 결과

가. ‘CCMM을 위한 경력역량 진단결과지’ 전반에 대한 의견

〈그림 4〉 경력역량 진단지: 진출 분야 관련 취업 정보 예시

경력이동을 위한 제언		
경력이동을 위해 직무 관련 취업정보를 다음과 같이 제안합니다.		
진출분야 관련 취업정보		
기관명	담당 업무	요구사항
자화전자㈜	- 자동차 전장품 공정기술 - 자동화설계	필수: 대졸이상 경력 8년 이상 우대: 설계 관련 전공자 전장부품 공정기술(공정설계 및 제조기술) 경력자(8년 이상) 해외 파견 가능자 자동화설비 공정설계 PJT 경력자 우대 영어 가능자 우대
기업정보	기업규모: 중견기업(근로자수 : 542명) 대졸초임 3,200만원 복지후생: 주택자금 지원, 종합건강 진단, 학자금 지원, 경조금 지원, 통근버스 운영, 사내식당 운영, 휴양시설 지원, 장기근속 지원, 직원 선물지급, 연구원 인센티브, 기숙사, 선택적 복지제도	
영화테크	자동차 부품 전장 설계/개발 자동차 부품 전력전자/전기차 부품 설계/개발 자동차 부품 생산관련 생산기술 업무	필수: 대졸이상 경력 3년 이상 우대: 전기/전자공학 기계/자동차/조선공학 공학계열 해당직무 근무경력
기업정보	기업규모: 중소기업(근로자수 : 123명) 대졸초임 4,430만원 복지후생: 주5일 근무, 4대보험, 사내동호회, 휴양시설, 워크샵, 직무능력향상교육, 인센티브, 우수사원포상, 장기근속포상, 퇴직연금, 경조사 지원, 기숙사, 구내식당, 통근버스, 자량유류비	

※ 기관별 담당업무, 요구사항, 기업정보 등은 시점에 따라 정보가 상이할 수 있습니다.
 ※ 경력이동을 위한 최신정보를 확인하시려면, 워크넷(www.work.go.kr), 잡플래닛(www.jobplanet.co.kr), 사람인(www.sramn.co.kr), 잡코리아(www.jobkorea.co.kr) 등을 참고하시기 바랍니다.

연구에 참여한 대다수의 기술·기능 근로자는 경력역량에 대한 진단을 받아본 경험이 매우 새로웠고, 자신의 직무 관련 역량 수준을 파악하는 것에 도움이 되었다고 인식하였다. 자신의 업무와 관련해서 그동안 막연하게 생각만 하고 있던 부분에 대해서 정확히 결과를 도출해 주는 것을 긍정적으로 생각하였다. 경력역량에 대해서 준거 집단과 비교하는 내용을 제시해 주는 점을 인상 깊게 생각하는 응답자도 있었다. 한편, 경력방법역량은 본인들의 업무와 연관이 되어 있기 때문에 도출된 점수가 어느 정도 이해가 되지만, 경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량과 관련된 점수에 관해서는 이해가 어려운 부분들이 존재한다고 언급하기도 하였다. 또 경력역량 진단결과지에서 사용된 용어 이해에 어려움도 존재하였다. 그 외에 NCS를 활용하여 직무를 찾는 것이 생소하다는 응답자도 존재하였다.

나. 경력역량진단결과 : ‘훈련필요’ 도출 역량 관련

‘훈련 필요’로 도출된 역량에 대해서는 본인도 평소에 부족하다고 느끼는 부분이라고 응답하였다. 하지만 평소에 ‘훈련 필요’라고 나온 부분들이 자신의 주업무가 아니라 간단하게 알고 넘어가

면 되는 정도의 직무이기 때문에 점수가 낮게 도출되었다고 응답한 응답자가 다수 존재하였다. 즉, ‘훈련 필요’가 나왔다고 해도 실제로 훈련의 필요성을 느끼지는 않는다는 것이다. 특히 기업의 규모가 클수록 담당하는 업무는 좀 더 세분화 되는 경향이 존재한다. 그렇기 때문에 주업무는 역량이 더 높게 도출되고, 주업무가 아니지만 수행이 일부 요구되는 중요도가 낮은 업무에 대해서는 역량이 낮게 도출되고 있음을 알 수 있었다. ‘훈련 필요’로 도출된 역량과 관련하여 교육·훈련 과정을 소개해 준 부분에 대해서는 많은 응답자들이 관련된 훈련 과정이 직무 능력 향상에 도움이 될 것이라고 응답하였다.

다만 존재하는 많은 교육 과정이 광범위한 내용을 포함하는 형태로 구성되어 있어서 세부적으로 부족한 역량을 채우기 위해서 필요하지 않은 교육 내용까지 수강해야 한다는 점이 있었다. 세부적으로 보완이 필요한 부분만을 교육하는 과정이 부족한 것이다. 또한, ‘훈련 필요’라고 나온 역량이 자신의 주업무나 책임이 큰 업무가 아닌 경우에는 교육의 필요성을 적게 느끼고 있었다. 또한, 실제 교육·훈련 과정을 듣는 것에는 많은 사항이 검토되어야 한다고 답하였다. 재직자들에게는 자신의 업무에 대한 대체 인력에 대한 부분이 가장 큰 장애 요인이라 1일 이상의 외부 교육 훈련에의 참여는 많은 어려움이 존재하는 것이다. 교육·훈련 과정의 비용에 대한 부분도 많이 부담되는 것으로 나타났다.

한편, 대부분의 회사들은 기술·기능 근로자들과 관련된 내·외부 교육에 대한 정보를 자세하게 보유하고 있다. 이에 재직자들은 회사를 통해서 이미 교육 훈련에 대한 많은 정보를 접할 수 있다. 그렇기 때문에 개별적으로 경력역량 진단 등을 받게 되는 경우에는 기업에서 보유하고 있는 훈련 과정 정보만큼 체계적이고 정확한 훈련 과정의 소개가 필요하다고 생각하고 있었다.

다. 경력역량진단결과 : ‘진출분야 관련 자격증’ 관련

경력역량 진단결과를 바탕으로 제공하는 관련 자격증 정보에 대해서 긍정적으로 생각하였다. 그러나 ‘훈련 필요’로 나온 분야와 관련된 자격증에 대한 정보를 제공하는 것에는 회의적인 시각을 보이는 응답도 존재하였다. 또한, 응답자의 담당 직무에 대한 세부적인 이해가 부족한 상태에서 제공된 정보가 응답자에게 실제 필요한 자격증과 매칭이 되지 않는 경우도 있었다.

라. 경력역량진단결과 : ‘진출분야 관련 취업정보’ 관련

경력역량 진단결과에서 취업 정보를 제공해 주는 것은 경력이동을 염두에 두고 있는 사람들에게 실질적으로 많은 도움을 줄 수 있는 부분이다. 일부 응답자는 ‘진출 분야 관련 취업 정보’ 제공 시에는 개인이 혼자 힘으로 찾을 수 없는 정보들을 체계적으로 제공해주는 것이 필요하다고 응답하였다. 한편, 응답자들에게 제공된 취업 정보가 응답자들의 현재 처우보다 낮은 처우의 취업 정보이거나 재직 시 고려해야 할 사항들을 정확히 파악하지 못하고 제시되는 경우가 존재하는 것을 알 수 있었다. 파일럿 테스트로 진행되는 과정에서는 응답자들의 세부적인 근무 조건, 연봉 정보,

재직 시 고려 사항들을 수집하지 않은 상태에서 연구자들이 임의로 찾은 취업 정보이기 때문이다.

마. 기타 의견

본 경력역량 진단결과지를 경력이동시 활용하는 것에 대해서는 응답자 대부분 긍정적으로 응답하였다. 그러나 대부분이 현재의 경력역량 진단결과지의 수준으로 볼 때는 참고용 정도로 활용을 하겠다고 응답하였다. 경력역량 진단의 체계성, 신뢰성, 타당도, 개선 방안에 따라 활용 정도가 달라질 수 있음을 암시하였다.

결과지를 받아본 대상자들은 경력역량 진단결과지가 조금 더 구체적으로 제공될 필요성에 대해서도 언급하였다. 예를 들면 훈련이 필요한 역량과 훈련이 필요하지 않은 역량 차이를 좀 더 시각화하고, 역량 목표 달성을 위한 구체적인 로드맵이 존재한다면 좀 더 좋아질 것 같다는 응답이 있었다. 경력역량 결과에 대한 활용에 있어서도 좀 더 자세한 정보 및 개발 계획이 요구되었다. 한편, 경력역량 진단 전반적인 부분과 관련하여서 실제로 경력이동에 도움이 되기 위해서는 좀 더 많은 개인적인 정보 분석 및 기입이 추가되는 것이 더 좋을 것 같다는 의견도 존재하였다. 또한, 생소한 용어나 문장에 대해서도 개선이 필요하다고 응답하였다.

V. 결론 및 논의

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 근로자의 원활한 경력이동을 돕기 위해 국가 차원의 경력개발지원제도가 뒷받침될 필요가 있음을 확인하였다. 실태조사를 통해 조직 차원에서 경력이동 및 경력역량 개발을 지원하고 있으나 일부 혜택을 받을 수 없는 사각지대가 존재하거나, 한정된 경력역량에 대한 지원제도만을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 개인의 경력이동에서 느끼는 어려움이나, 조직 차원에서의 지원에는 한계를 느낀다는 것 또한 확인되었다. 이처럼 경력이동 희망자들의 경력역량 개발에 대한 다양한 니즈를 반영한 국가 차원의 적극적 경력 개발 지원 제도가 필요함을 실증적으로 확인할 수 있었다.

둘째, CCMM 개념적 모델의 타당성을 확인하였다. 본 연구에서는 경력역량 진단 실시, 경력역량 진단 응답 분석 및 경력역량 진단결과지 작성, 경력역량 진단결과지를 이용한 사후 인터뷰를 통하여 기존에 존재하는 CCMM 개념적 모델 타당성을 검증하고자 하였다. 연구 결과, 'CCMM 구성 절차'인 수요자 정보 입력, 경력역량 진단, 훈련 필요 역량 도출, 적합 훈련 과정 안내, 훈련 참여, 전직/이직 정보 제공, 전직/이직의 순서는 매우 적합한 것임을 알 수 있었다. 이번 연구의 특성상 안내된 훈련 과정에 따른 훈련 참여 및 전직/이직은 실제로 실시되지 않았지만 이외의 구

성 절차는 이직/전직을 위한 사람들에게 알맞은 절차인 것을 확인할 수 있었다.

셋째, CCMM의 활용가능성을 확인하였다. 연구 결과, 기술·기능 근로자에게 ‘경력역량 진단’은 자신의 현재 경력역량을 파악하는데 긍정적으로 활용되는 것을 알 수 있었다. 제공되는 훈련 정보, 관련 자격증, 취업 정보 등도 경력이동을 원하는 사람에게 필요한 정보로 인식되었으며, 추후에도 경력역량 진단을 자신의 경력 개발을 위해 참고로 사용할 의사가 존재하는 것을 확인하였다. 경력이동을 위해 개인적으로 노력하는 것은 개인이 갖고 있는 정보의 양과 질에 따라 결과가 많이 차이가 나는데 이러한 진단결과지의 제공은 자신들의 경력이동을 위해 매우 도움이 될 것이라고 판단하였다.

연구결과를 바탕으로 CCMM이 실제로 기술·기능 근로자들의 경력역량 진단 및 경력이동에 도움이 되고 활용되도록 하기 위해서는 다음의 사항에 대한 고려가 필요하다.

첫째, 경력역량 진단결과지 내의 직무역량 진단 방법에 대한 보완이 필요할 것으로 보인다. 현재 경력역량 진단결과지 내의 직무역량 진단결과는 NCS 직무역량 결과판으로 이루어져있다. 그러나 ‘경력역량’에 있어서 ‘직무역량’의 진단을 NCS의 자가 진단 도구로만 하기에는 많은 한계점이 존재하는 것을 알 수 있었다. 실제 재직자들의 ‘직무역량’과 관계된 ‘경력역량’은 NCS의 수행 준거뿐만 아니라 개별 대상자가 그동안 쌓아왔던 직무와 관련된 모든 다른 정보들도 근거가 되기 때문이다. 이에 직무역량 전반적인 부분에 대한 진단이 될 수 있도록 수요자의 전공, 직종 및 직무, 경력 기간, 교육/훈련 이력, 관련 자격증 유무 등을 고려하여 종합적으로 제공하는 것이 필요할 것으로 보인다. 덧붙여, 경력이동의 종류(재직/이직/전직)를 선택하는 것도 필요할 것으로 보인다. 경력이동의 종류에 따라 이후에 제공되는 내용(적합 훈련 과정 등)이 달라질 것이기 때문이다.

둘째, ‘경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량’과 관련된 정보에 대한 추가 제공의 필요성이 존재한다. 자신의 직무역량과 관련하여 필요한 교육 훈련 정보는 조직 차원에서 제공되는 정보도 존재함은 물론 온라인상으로 검색이 일부 가능한 것으로 도출되었다. 그러나 경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량과 관련하여서는 이 역량에 대한 개발을 위해 개인이 온라인상에서 찾을 수 있는 정보는 거의 없는 것으로 나타났다. 이에 연구진도 파일럿 테스트에서 기술·기능 근로자들에게 ‘경력역량’과 관련된 정보를 제공하는 것에는 많은 한계가 존재하였다. 하지만 많은 기술·기능 근로자들은 자신들의 경력역량 진단결과지에서 ‘직무역량’에 대한 진단결과만큼이나 ‘경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량’에 대한 진단결과 및 피드백에 관심을 보였다. 그렇기 때문에 ‘경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량’과 관련된 자세한 정보가 ‘경력역량 진단지’에 자세하게 포함될 방안의 고려가 필요함을 알 수 있다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 경력 개발 분야에서의 NCS 적용 가능성을 확인하였다. 개인의 효과적인 경력 개발은 조직 및 국가의 발전에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이에, 개인의 경력 개발을 위해 개인 뿐 아니라 조직과 국가 차원에서의 지원도 고려할 필요가 있는 것이다. NCS는 2020년을 기준으로 1,022개 직무에 대한 직무 분석을 완료한 우리나라 최대의 직무 정보

소라고 할 수 있다. NCS 자가 진단 도구는 역량을 진단하기에 적합하다는 것이 일부 검증된 바 있으며(박지원 등, 2019), 본 연구 또한 근로자의 경력역량 진단에 NCS를 활용하였다. 본 연구가 향후 개인의 경력 개발에 NCS를 확대 활용할 수 있는 기반으로 작용할 것으로 기대된다.

둘째, 본 연구를 기반으로 하여 향후 다양한 직무로 CCMM을 확대 적용할 수 있을 것으로 보인다. 본 연구에서는 기술·기능 분야의 인력을 대상으로 하였으나, CCMM 개념적 모델의 구성 절차와, 진단 단계에서 활용할 수 있는 진단 도구 등은 범용으로 활용할 것을 고려하여 연구를 진행한 바 있다. 이에, 향후에는 다양한 인적 자원으로의 적용 가능성을 검토할 필요가 있으며, 이러한 과정에서 본 연구에서 제안한 모델 및 진단 도구들을 충분히 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 직무 이동 희망자들의 경력역량 개발에 대한 다양한 니즈가 존재함을 확인하였다. 기술·기능 근로자들의 경력 개발 및 경력이동에 있어 경력역량의 세 가지 하위역량 모두 중요하다고 언급한 바 있으나, 실제로 조직 차원에서는 주로 경력방법역량의 개발을 위한 제도를 위주로 지원하고 있었으며, 경력의미역량이나 경력관계역량을 개발하기 위해 지원하고 있는 제도들은 매우 제한적인 것으로 나타났다. 따라서 이에 대한 국가 차원의 개입이 필요할 것으로 보인다. 본 연구를 통해 향후 직무 이동 수요자들의 다양한 니즈를 고려하여 국가 차원의 경력 개발 지원 제도가 구축되어야 할 필요성을 제안하고자 한다.

연구 결과를 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다.

첫째, CCMM 개념적 모델의 확장을 고려할 필요가 있다. 현재까지 제안된 CCMM 개념적 모델은 직업 전환 수요자가 발생한 경우, 역량 진단을 실시하여 훈련 필요 역량을 제시하고 그에 맞는 훈련 과정을 제시하여 성공적인 전직/이직으로 연결하는 모델이다(그림 2-2 참조). 그러나 훈련 과정 안내, 훈련 참여 과정에서 수요자의 요구나 특성 등에 적합하지 않는 경우, 이전의 단계로 돌아가는 것을 고려해볼 수 있다. 즉, 각 과정에 피드백 루프(Feedback loop, 환류)를 추가하여 각 단계가 더욱 긴밀히 연결될 수 있도록 할 필요가 있다. 추가적으로, CCMM 모델의 구성 절차를 따르되 수요자에 특성에 따라 구성 절차를 유연하게 운영할 필요가 있다. 예를 들면, 수요자가 다섯 번째 단계인 교육 훈련에 참여한 이후에도 필요한 경우에는 두 번째 단계인 경력역량 진단 단계로 돌아가는 피드백 루프를 추가하여 각 단계가 더욱 긴밀하게 연결될 수 있도록 활용할 수 있다. 또는 수요자의 요구 등에 따라 필요한 경우 훈련 참여 등의 단계를 생략하고 여섯 번째 단계인 전직/이직 정보 제공 단계부터 지원할 수도 있을 것이다. 또한 전직/이직 이후에 겪는 여러 가지 어려움(의미, 관계, 기술)에 대한 지원 단계를 모델에 포함하는 것에 대해서도 고려해 볼 필요가 있을 것으로 보인다.

둘째, 성공적인 경력이동을 위해 관련 인프라 구축의 필요성이 존재한다. CCMM 개념적 모델 타당성 검증을 위한 일련의 절차를 실시한 결과 경력역량 진단의 활용을 높이기 위해서는 경력역량 진단결과지 작성을 위해 참고할 수 있는 정보·시스템 등 인프라의 구축이 필요한 것을 알 수 있었다. 현재 경력역량 진단결과지는 경력역량 진단결과, 직무역량 진단결과뿐만 아니라 훈련 필

요 역량 관련 교육·훈련 과정, 진출 분야 관련 자격증, 진출 분야 관련 취업 정보를 제시하고 있다. 연구진은 경력역량 진단결과지 작성을 위해 온라인과 오프라인 상으로 많은 탐색을 실시하였는데, 훈련 필요 역량 관련 교육·훈련 과정, 진출 분야 관련 자격증, 진출 분야 관련 취업 정보를 모으는데 많은 한계가 존재함을 확인할 수 있었다. 특히, 온라인상에서 찾을 수 있는 정보는 매우 제한적인 것을 알 수 있었다. 경력역량 진단의 세부 정보에 대한 다양성과 신뢰성은 CCMM 모델의 성공을 견인하는데 가장 중요한 요소가 될 것이다.

셋째, 교육·훈련 범위에 대한 고려가 필요하다. 현재 직무역량 진단의 ‘훈련 필요’에 대한 판단은 NCS의 능력 단위 요소 수준에서 이루어졌다. 이는 실제 많은 기술·기능 근로자들의 업무 범위가 조직의 규모나 경력 등에 따라 많은 차이를 보이기 때문에 NCS의 분류에서 수행 준거를 제외하고 가장 하위분류인 ‘능력 단위 요소’ 수준에서 구분을 한 것이다. NCS에서는 한 사람이 담당하는 직무를 ‘세분류’로 보았음에도 불구하고 조직/회사의 규모나 재직자 수에 따라 한 사람이 ‘능력 단위’, ‘능력 단위 요소’만을 담당하는 경우들도 존재하였다. 이에 본 연구에서는 ‘훈련 필요’에 대한 판단을 능력 단위 요소 수준에서 내리게 되었는데, 실제 많은 훈련 기관에서 제공되는 교육은 ‘능력 단위 요소’보다 광범위한 교육 과정으로 진행이 되고 있었다. 이에 따라 제공된 교육 과정 정보에 대한 연구에 참여한 기술·기능 근로자들은 교육 과정이 너무 광범위하고, 재직을 하면서 ‘훈련 필요’에 해당 되지 않는 내용까지 교육을 들으러 가는 것에 대해서 긍정적으로 판단하지 않았다. 이에 교육·훈련 범위에 대한 문제를 어떻게 해결할 것인지에 대한 추가적인 논의가 필요할 것으로 보인다.

넷째, 경력역량 진단결과지를 작성하고 안내하는 분야별 전문 고용 서비스 인력의 양성이 필요하다. 본 연구에서 진행된 파일럿 테스트에서는 연구진이 일차적으로 개별 참가자에 대한 직무 정보 및 역량 진단결과를 바탕으로 교육 훈련 과정 도출, 관련 자격증 안내, 취업 정보를 도출하였다. 하지만 사후 인터뷰 결과 많은 부분이 실제 기술·기능 근로자가 필요한 정보와 정확히 매칭되지 않는 것을 알 수 있었다. 기술·기능 근로자들에게 그들의 현재 경력 관련 역량을 정확히 이해하고 파악하여 관련된 경력이동 관련 정보를 제공하기 위해서는 해당 직무 분야에 지식을 갖춘 담당자가 경력 및 진로 상담을 진행해야 한다. 이에 고용과 관련된 전문적인 서비스를 제공할 수 있는 인력에 대한 양성이 반드시 필요할 것으로 보인다.

다섯째, 재직자를 위한 교육 훈련 프로그램에 접근할 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있다. CCMM 모델의 세 번째 단계인 훈련 필요 역량 도출 이후에는 훈련이 필요한 역량에 적합한 훈련 과정(훈련 기관)의 안내가 이어져야 한다. 그러나 NCS 기반의 능력 단위 요소 수준으로 분석을 실시했음에도 불구하고, NCS 기반의 능력 단위 요소를 기준으로 개설한 교육 훈련에 대한 접근이 어려운 상황이다. 특히 재직자를 위한 교육 훈련 프로그램의 경우 조직 내 근로자를 위해서만 개설하는 등과 같이 교육 훈련 프로그램의 교육 대상 범위를 한정하는 경우가 많은 실정이다. 해당 분야에 대한 전문가가 아니라면 정보에 접근하더라도 적합한 훈련 과정(훈련 기관)으로 선정하기

가 어렵거나, 이에 교육 훈련 프로그램에 대한 접근이 불가능한 경우도 존재한다. 따라서 교육 훈련 프로그램을 NCS 기반으로 매칭(분석/분류)하는 시스템을 구축하거나 관련 정보에 접근할 수 있도록 플랫폼을 구축하는 등의 시스템을 고려할 수 있다.

여섯째, 경력역량을 개발할 수 있는 다양한 제도들이 고려될 필요가 있다. 아직까지는 경력역량을 개발할 수 있는 다양한 지원 제도들이 존재하지 않고 있다. 경력역량(경력의미역량, 경력관계역량, 경력방법역량)이 비교적 낮은 수준으로 진단된다 하더라도 적절한 개발 방안을 제시하기가 어렵다. 파일럿 테스트에 참여한 참여자 또는 자문 위원들은 인터뷰에서 경력역량이 부족한 경우 이를 개발할 수 있는 방안을 구체적으로 제시해 줄 필요가 있음을 지적하기도 하였다. 선행 연구에 의하면, 조직 차원에서 제공하는 멘토링 프로그램(McCormack & West, 2006), 조직의 경력관리(organizational career management), 직무 자원(job resources, Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, & Blonk, 2013) 등이 경력역량에 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있으며, 사회적 자본(구조적 차원, 관계적 차원, 인지적 차원, 조민아, 2015)이나 개인 차원의 경력 몰입(career commitment, Kong, Cheung, & Song, 2012) 또한 경력역량에 정적인 영향을 준다는 연구 결과가 제시된 바 있다. 향후 경력역량을 개발할 수 있는 교육 훈련 프로그램을 개발할 필요가 있을 뿐 아니라, 교육 훈련 이외 다양한 지원책 제공이 필요할 것으로 보인다.

본 연구의 의의와 활용가능성에도 불구하고 본 연구는 편의표집에 의해 연구대상을 한정함에 따라 일반화하는 데에는 한계가 있다. 이에 향후 연구에서는 연구대상의 확대적용가능성을 고려하여 연구될 필요가 있다.

참고문헌

- 고용노동부 (2020). 2020 한권으로 통하는 고용노동정책(2020.03). 세종: 고용노동부.
- 김우철, 박지원, 우혜정, 이예지, 황성준, 노경원, 이창민 (2018), 경력이동지도(CMM, Competency Mobility Map) Pilot Model 개발. 한국기술교육대학교 HRD센터.
- 박영숙, 제롬글렌 (2017). 세계미래보고서 2055. 서울: 비즈니스북스.
- 박홍희 (2013) 전기공사업 노동시장의 인력수급 불균형에 관한 연구: 기술, 기능인력의 수급격차에 대한 시뮬레이션. 한국시스템다이내믹스 연구, 14(3), 105-134.
- 이연택, 오미숙 (1994). 한국 호텔 최고경영관리자의 경력이동에 관한 탐색적 연구. 호텔경영학연구, 2, 47-64.
- 이지영, 이희수 (2019). 국내 성인근로자의 경력역량 척도 타당화 연구. 학습자중심교과교육연구, 19, 275-296.
- 장흥근 (2003). 기능인력양성훈련 시스템의 현황과 혁신의 방향. 동향과 전망, 140-169.
- 진성미 (2009). 경력역량 탐색을 위한 평생학습의 시사. 평생학습사회, 5(2), 21-44.
- 박지원, 우혜정, 노경원, 이예지, 황성준, 김우철 (2019). 경력역량이동지도(CCMM) 적용사례 연구: K 대학을 중심으로. 실천공학교육논문지, 11(2), 195-206.
- 주재현 (2002). 내용분석 방법의 수행절차 및 적용 연구사례 분석. 정부행정, 3, 29-55.
- 최성호, 정정훈, 정상원 (2016). 질적 내용분석의 개념과 절차. 질적탐구, 2(1), 127-155.
- 최윤미, 길혜지 (2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. 직업교육연구, 31(2), 1-21.
- 한국기술교육대학교 내부자료 (2017). 직무역량 이동지도 구축 계획.
- 황수경 (2007) 한국의 숙련구조 변화와 핵심기능인력의 탐색. 노동경제논집, 30(2), 1-41.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of career development*, 40, 244-266.
- Creswell, J. W. (2015). 질적 연구방법론: 다섯 가지 접근(제 3판). 서울: 학지사.
- Defillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15, 307-324.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*(3rd ed.). 탁진국 역(2002). 서울: 센세이지러닝코리아(주).
- McDonald, K., & Hite, L. (2016). *Career development: a human resource development perspective*. Oxon: Routledge.
- McDonald, K., & Hite, L. (2018). *Conceptualizing and Creating sustainable careers*. Human

- Resource Development Review, 17(4), 349-372.
- Park, Y. (2020). Career Competencies of Human Resource Development Practitioners. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(4), 259-265.

Abstract

**An Application of Career Competency Mobility Map (CCMM)
: Focusing on Technical and Functional Workers**

Woo Heajung, Kim Woocheol, Park Jiwon, Kim Jiyoung

In order to make systematic national career development system, it is necessary to verify the career competency mobility map(CCMM) which are include individual career competency score and well matched career information. The purpose of this study is to apply the conceptual model of CCMM to technical and functional workers. To achieve the purpose of this study, interviews were conducted to check the status of career transition and career competency development for technical and functional workers, and the CCMM model was applied and interviewed for technical and functional workers. The analysis of collected data confirmed the need for a national level career development support system to help workers change their careers, and verified the feasibility and usability of the CCMM model. Based on the findings, discussions and suggestions were discussed.

Keywords: career competency mobility map, career competencies, career mobility

혁신적 조직문화, 조직몰입의 관계에 있어서 무형식학습효과 및 직무만족의 매개효과

한 지 영* · 박 지 원**

요약

본 연구에서는 조직구성원이 인식하는 혁신적 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고, 혁신적 조직문화와 조직몰입의 관계에서 무형식 학습효과와 직무만족의 매개효과를 검증하고자 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 한국직업능력개발원에서 수집한 인적자본기업패널(HCCP) 7차(2017년)년도 근로자 데이터 중 해당설문에 모두 응답한 413부를 분석에 활용하였다. 연구결과, 첫째, 혁신적 조직문화는 직무만족, 무형식학습효과, 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 무형식학습효과와 조직몰입 간의 상관관계는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 무형식학습효과와 직무만족은 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 하는 것으로 확인되었다. 연구결과를 바탕으로 연구의 이론적·실무적 시사점을 기술하였다.

I. 서론

불확실하고 급변하는 경영환경에서의 기업의 변화와 혁신은 생존을 위한 필수불가결한 요소가 되었다. 다양한 연구를 통해 조직의 성과와 혁신과의 관련이 입증되면서(Basadur, 1997; Damanpour, 1991; McLaughlin, Bessant, & Smart, 2008; West & Altink, 1996), 오늘날 외부지향이면서 유연한 조직구성원의 행동을 강조하는 혁신적 조직문화의 중요성이 더욱 강조되고 있다(Ahmed, 1998; Dobni, 2008; Leavy, 2005). 기업의 혁신적인 성과에는 조직문화가 강력한 원동력이 될 수 있으며, 기업의 지속적인 존속과 성장, 경쟁력을 강화시키는 원천으로 조직문화가 주목받고 있다(오현석, 이현웅, 배진현, 2010; 조희경, 황승록, 채창균, 2013). 조직문화는 구성원들에 의해 공유된 가치(values), 신념(beliefs), 규범(norms)의 복합체를 의미하는 동시에(Schein, 1992), 조직의 중심점 역할 및 집단적 몰입을 가져오는 역할을 수행한다(김진희, 2007; 황안숙, 2011). 또한 조직문화는 조직이 당면한 문제에 대한 효율적인 방향을 제시해주고, 조직의 모든 활동과정에 영향을 미치며, 조직구성원들의 행동과 판단기준을 제시한다. 이를 통해 조직구성원의 사고, 태도형성, 행동을 연결하는 역할을 하고 조직구성원의 일체감과 정체성을 조성하여

* 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 박사과정/국립암센터 교육훈련팀 파트장, zkdkfh@koreatech.ac.kr

** 한국기술교육대학교 HRD학과/테크노인력개발전문대학원 조교수, jwpark5252@koreatech.ac.kr

조직몰입을 향상시키고 조직의 안정성과 계속성을 유지하는데 도움이 된다(Deal & Kennedy, 1982; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Peters & Waterman, 1982). 따라서 조직이 어떠한 조직문화를 보유하고 있는지에 따라 조직구성원의 직무동기, 충성심, 몰입, 직무성과, 혁신 등 조직효과성과 관련된 다양한 요인에 직·간접적인 영향을 준다(김진희, 2007). 최근 조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 실증연구가 활발히 진행되고 있다(김진희, 2007; 조희경 등, 2013). 특히 혁신적 조직문화는 외부환경의 변화에 대한 빠른 적응과 조직 내부의 통합을 촉진해 내외부적 경쟁력을 강화시켜 성장을 위한 자원을 획득하고 새로운 업무개발에 중점을 두는 조직문화 유형이다(이효영, 2017). 이러한 혁신적 조직문화는 최근 기업환경에서 개인, 집단, 조직, 사회까지의 변화를 이끌고 시대의 환경을 반영한 변화의 가능성을 제공하여 그 필요성이 강조되고 있다(박주완, 이성, 2016; 오선희, 2015; 이미경, 전상길, 2016; 이성, 박주완, 황승록, 2010; Büschgens, Bausch, & Balkin, 2013; Horibe, 2016; Suellen & Leonard, 2014).

조직문화에 관한 선행연구들은 구성원의 성장을 지원하는 조직문화를 조성함으로써 조직 내에서의 학습을 촉진할 수 있음을 확인해왔고(Gupta & Govindarajan, 1991; Marsick & Watkins, 2003), 새로운 변화와 지식, 창의적 사고를 중시하는 혁신적 조직문화를 지향하는 조직은 구성원의 학습에 적극적인 투자를 할 가능성이 높다고 보고하였다(박주완, 이성, 2016; 이성 등, 2010). 조직에서 구성원들의 학습은 대부분이 비체계적이고 비의도적인 무형식 학습을 통해 발생하고(Dobbs, 2000), 구성원은 직무와 관련한 학습의 70%를 무형식 학습을 통해 습득한다고 볼 수 있다(Day, 1998; Loewenstein & Spletzer, 1999). 조직 내에서의 관계 및 업무경험을 통해 일어나는 무형식학습은 형식학습보다 직무를 배우는 데 훨씬 중요할 뿐만 아니라, 구성원의 조직적응을 돕고 직무능력 향상을 가져오므로써 정서적 만족수준을 높이게 되는 주요 변인임을 밝히고 있다(민상기, 나승일, 2008; 우혜정, 박민주, 윤관식, 김우철, 2017; 이정금, 손승남, 2015; Tharenou, Saks, & Moore, 2007). 구성원의 역량강화와 변화에 대한 적응력 및 경쟁력 향상을 목적으로 하는 교육훈련을 적극적으로 실시하는 조직은 혁신적 조직문화를 지향할 가능성이 높고(박주완, 이성, 2016; 이성 등, 2010; Becker & Huselid, 1998; Huselid, 1995), 구성원의 창의적 사고와 새로운 지식을 중시하는 조직일수록 교육훈련에 가치를 두고 교육훈련에 투자를 유도하기 때문이라고 할 수 있다(이효영, 2017).

한편, 기업 성과는 구성원 측면의 비재무적 성과와 조직 차원의 재무적 성과로 구분하여볼 수 있다. 재무적 성과는 생산성, 인당 매출액, 투자수익률 등 객관적인 지표를 통해 측정되는 성과를 말하며, 비재무적 성과는 직무만족, 조직몰입 등과 같이 개인의 주관적 인식에 의해 측정되는 성과를 말한다(장원섭, 장지현, 유지은, 2006). 이에 대한 선행연구들을 살펴보면, 구성원의 직무만족도 등 비재무적 성과의 영향요인으로 조직구조나 근로조건 등과 같은 가시적인 원인들에 대해서 주목해왔으나 최근에는 조직문화 등의 비가시적인 요인들에 대해서 관심이 증가하고 있다(Yoon, Kim, & Song, 2016). 조직문화는 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 미쳐 변화하는

환경에 적응하는 데 중요한 요인이며, 조직문화가 구성원의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 연구하는 것은 구성원 및 조직관점에서 중요한 연구라고 할 수 있다(Schein, 1992).

조직만족과 더불어 비재무적 성과에 주요한 요인으로 조직몰입을 들 수 있다. 조직몰입은 조직 목표와 가치에 대한 감정적 동조로(Cook & Wall, 1980), 조직에 헌신하려는 태도와 지위를 유지하려는 태도로 정의할 수 있다(Mowday 외, 1979). 조직의 성과향상을 위한 노력은 제도적 개혁뿐만 아니라 구성원을 동기부여하고 조직에 애착을 형성하여 성과창출에 기여할 수 있는 조직몰입에 관한 관심으로 증대되었고(김기성, 2019; 김화연, 오현규, 이숙중, 2018; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jacson, 1989), 구성원의 조직몰입을 제고하기 위한 방안으로 조직차원 및 개인차원의 지원 모두가 고려될 필요가 있음이 입증되었다(김양호, 2009). 선행연구에서는 직무만족, 조직커뮤니케이션, 조직문화 등이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다(방세린, 안지영, 2017; 손배원, 2009; 송영선, 이희수, 2009). 그중 조직문화는 구성원의 조직인식 및 태도를 형성하며, 조직문화의 유형에 따라 구성원의 조직몰입에 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(김근해, 유성모, 2014). 선행연구에서 조직문화의 한 유형인 혁신적 조직문화는 구성원의 협력과 정보공유의 분위기 조성에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직몰입을 증가시켜 조직의 성과를 향상시킨다고 보고하였다(이용탁, 2017). 이상의 연구를 살펴보면, 혁신적 조직문화와 조직유효성과의 관계(권중생, 2011; 김민정, 이영민, 2019; 김지영, 이민영, 조아로, 김성혜, 2019; 양인준, 강혜림, 2019; 이동선, 2017; 이용탁, 2017; 이지영, 2016; 이효영, 2017; 주영하, 선민정, 2018; 주용환, 2013; 최경민, 김규태, 2016), 혁신적 조직문화와 무형식 학습효과와의 관계(심용보, 2018; 이정금, 2017; 이효영, 2017; 전기석, 김태성, 김우철, David L Passmore, 2013; Calantone, Cavusgil, & Zhao, 2002; Clarke, 2005), 무형식 학습효과와 조직유효성과의 관계(곽상현, 2012; 박선민, 박지혜, 2012; 송연지, 박지혜, 2014; 김형철, 2016; 김현우, 홍아정, 2016; 조준, 윤동열, 한승현, 2018; 배을규, 이민영, 2012; 김정환, 장지현, 2013; 이용탁, 2007; 우혜정 외, 2017; Brewster, Morley, Buciuniene, & Alonderienė, 2010; Rowden & Ahmad, 2000; Rowden, 2002; Costen & Salazar, 2011; Russell, Terborg, & Powers, 1984; Dirani, 2009)등을 다룬 연구들이 각각 개별적으로 검증되어왔음을 알 수 있다. 이에 본 연구는 각 변인들 간의 영향관계를 넘어 혁신적 조직문화가 무형식 학습효과와 직무만족을 매개로 조직몰입에 미치는 영향의 구조적 관계를 동시에 추정하여 실증적으로 확인하고자 한다. 이러한 연구결과는 기업의 혁신적 조직문화와 인적자원개발 향상을 위한 연구의 확장으로 혁신적 조직문화 형성을 위한 조직차원의 노력과 지원에 유의한 시사점을 도출할 수 있을 것이다. 또한 조직이 구성원의 직무 만족을 높이기 위해 무형식학습을 실시할 경우 조직차원의 지원은 어떠한지 하는지에 대한 실증적인 결과를 제공할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 혁신적 조직문화와 조직몰입의 관계

혁신적 조직문화는 조직의 혁신, 창의력, 유동성을 중시하는 개방체계이며, 환경변화에 적응하고 변화행동을 유발하는 유형이라고 할 수 있다(Sashittal & Jassawalla, 2002). 혁신적 조직문화는 조직 구성원들의 창의성, 모험성, 도전성 등을 추구하며, 구성원들의 태도와 행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(O'Regan, Ghobadian, & Sims, 2006). 구체적으로 혁신적 조직문화와 조직몰입 관계에 관한 국외 선행연구를 살펴보면 대만의 기업을 대상으로 한 연구에서 혁신적 조직문화는 조직풍토의 변화를 유발하여 구성원에게 인지적·정서적 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인의 유연성, 적응력, 판단력 등의 역량향상을 도모하기 때문에 구성원들의 변화에 대한 의지와 욕구를 증가시켜 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Silverthorne, 2004). 또한, 조직문화는 조직구성원의 안정성, 일체감, 조직몰입을 높이고(Smircich, 1983), 조직구성원의 개인적 특성, 조직구조, 조직운영 등의 변인들이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며 조직문화가 조직몰입에 간접적으로 영향을 주고 있음을 밝혔다(DeCotiis & Summers, 1987). 국내 선행 연구에서는 절차와 규칙을 중시하는 공공조직에서 혁신적 조직문화는 리더십을 통해 장애요소를 제거함으로써 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(김호정, 2003), 교육행정직 공무원을 대상으로 한 연구에서는 집단적 조직문화와 혁신적 조직문화가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(이재은, 이연주, 2008). ICT 기업에서도 혁신적 조직문화는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(이용탁, 2017), 고용지원센터 종사자대상의 연구에서 혁신적 조직문화는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며, 조직몰입이 외부 고객의 고용지원서비스 만족도에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났고(김진희, 2007). 제조업 근로자를 대상으로 한 연구에서 합리적 조직문화는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(양인준, 강혜림, 2019), 혁신적 조직문화는 제조업 근로자의 혁신성에 정(+)의 영향을 미치고 근로자의 혁신성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 결과를 도출하였다(권중생, 2011). 또한 IT기업 근로자대상의 연구에서 혁신적 조직문화 지각은 정서적 변화몰입과 유의한 정(+) 관계가 있는 것으로 나타났고, 혁신적 조직문화가 자기효능감과 낙관주의에 영향을 주어 정서적 변화몰입에 유의한 매개효과를 미치는 것으로 나타났고(이지영, 2016). 이러한 혁신적 조직문화와 조직몰입의 관계에 대한 실증연구 결과를 <표 1>과 같이 정리하였다.

〈표 1〉 혁신적 조직문화와 조직몰입의 관계

연구자	연구대상	연구결과
김호정(2003)	부산 구청직원 405명	혁신적 조직문화 → 조직몰입(+)
이재은, 이연주(2008)	교육행정직 공무원 146명	혁신적 조직문화 → 조직몰입(+)
권중생(2011)	제조업 근로자 319명	혁신적 조직문화 → 조직몰입(+)
이지영(2016)	IT기업 근로자 396명	혁신-협력 문화지각 → 정서적 변화몰입(+) 혁신-협력 문화지각 → 지속적 변화몰입(-)
김진희(2007)	고용지원센터 종사자 505명	혁신적 조직문화 → 조직몰입(+)
이용탁(2017)	ICT기업 근로자, 총 875명	혁신적 조직문화 → 조직몰입(+)
양인준, 강혜립(2019)	근로자 8,034명(HCCP 7차)	혁신적 조직문화 → 조직몰입(+)
Silverthorne (2004)	대만 근로자 120명	혁신적 조직문화 → 조직몰입(+)

이상의 연구를 종합해보면, 혁신적 조직문화는 구성원의 유연성, 적응력, 판단력 등의 역량향상을 도모하고 구성원들로 하여금 변화에 대한 의지와 욕구를 증가시켜 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 혁신적 조직문화는 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

2. 혁신적 조직문화와 직무만족의 관계

조직구성원이 자신의 직무 또는 직무경험에 대해 가지는 만족정도에서 나오는 긍정적인 정서 상태를 직무만족이라고 한다(Locke, 1969). 즉, 조직 구성원들이 직무를 경험하면서 느끼는 긍정적인 감정이며, 직무와 관련하여 얻게 되는 물질적, 정서적으로 개인이 만족하는 상태를 의미한다(Lawler, 1981). 나아가 조직구성원의 높은 직무만족도는 직무에 대한 긍정적 태도로 이어진다(Locke, 1976; Robbins, 1998). 직무만족은 조직의 성과가 조직중심관점에서 인간중심관점으로 변화시키는 요인으로 주목되면서 조직성과의 주요변인으로 그 중요성이 부각되었고(Nam, Lee, & Jee, 2012; Shin, 1994), 조직에서 조직구성원의 직업적 현상, 행동, 조직문화 등의 연구변수로서 다수의 선행연구에서 조직문화가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Belias & Koustelios, 2014; Roodt, Rieger, & Sempene, 2002; Tsai, 2011). 혁신적 조직문화와 직무만족의 관계에 관한 국외연구를 살펴보면, 미국 마케팅 전문가를 대상으로 한 연구에서 집단적·혁신적 조직문화가 구성원의 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미치고, 위계적·시장적 조직문화는 직무만족도에 부(-)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lund, 2003). 이탈리아 제약회사 R&D부서 구성원을 대상으로 한 연구에서 관료적 조직문화는 직무만족에 부(-)¹의 영향을 미치며, 혁신적·지원적 조직문화는 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인하였다(Bigliardi, Dormio, Galati, & Schiuma, 2012). 대만의 기업을 대상으로 한 연구에서는 관료적 조직문화에서 직무만족 및 조직몰입 수준이 가장 낮았고, 혁신적 조직문화는 그다음으로 높았으며, 지지적

조직문화에서 직무만족 및 조직몰입 수준이 가장 높았다(Silverthorne, 2004). 국내 선행연구를 살펴보면, ICT 기업의 구성원을 대상으로 한 연구에서 조직문화(관계적, 합리적, 위계적, 혁신적)가 조직구성원의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(이용탁, 2017), 혁신적, 관계적, 합리적 조직문화의 순서로 근로자의 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(주영하, 선민정, 2018). 제조업 근로자가 인식한 관계적, 위계적, 합리적 및 혁신적 조직문화는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(양인준, 강혜림, 2019), 제조업 근로자를 대상으로 한 연구에서 혁신적 조직문화와 지원적 조직문화는 직무만족에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 관료적 조직문화는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(김지영 등, 2019). 반면에 조직의 집단적, 합리적, 위계적 조직문화는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치지만, 혁신적 조직문화는 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 연구결과도 있는데 그 이유로 국내 기업에서 혁신적 조직문화가 완전한 정립이 이루어지지 않은 수준의 단계이므로 큰 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다(김민정, 이영민, 2019). 이러한 혁신적 조직문화와 직무만족의 관계에 대한 실증연구 결과를 <표 2>와 같이 정리하였다.

<표 2> 혁신적 조직문화와 직무만족의 관계

연구자	연구대상	연구결과
이용탁(2017)	ICT기업 근로자, 총 875명	혁신적 조직문화 → 직무만족(+)
주영하, 선민정(2018)	근로자 10,069명(HCCP 6차)	혁신적 조직문화 → 직무만족(+)
양인준, 강혜림(2019)	근로자 8,034명(HCCP 7차)	혁신적 조직문화 → 직무만족(+)
김지영 등(2019)	근로자 7,449명(HCCP 6차)	혁신적 조직문화 → 직무만족(+)
김민정, 이영민(2019)	근로자 9,953명(HCCP 7차)	혁신적 조직문화 → 직무만족(-)
Lund(2003)	미국 마케팅 전문가 1,800명	혁신적 조직문화 → 직무만족(+)
Bigliardi et al.(2012)	5개 이탈리아 제약회사 R&D부서 구성원 56명	혁신적 조직문화 → 직무만족(+)
Silverthorne(2004)	대만의 근로자 120명	혁신적 조직문화 → 직무만족(+)

일부 연구를 제외한 대부분의 국내외 선행연구에서 혁신적 조직문화는 유연하고 새로운 운영방식을 도입하여 원활한 의사소통이 이루어질 수 있도록 근무환경을 조성함으로써 구성원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 기반으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 혁신적 조직문화는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 혁신적 조직문화와 무형식학습효과와의 관계

무형식학습은 성인학습자 주도로 타인과의 상호관계 등을 통해 일터에서 발생하는 일상적인 학

습활동으로 정의할 수 있다(박혜선, 이찬, 2012). 무형식학습은 학습자 특성과 조직맥락적 특성에 영향을 받는 평생교육의 실천방법으로, 조직에서 인재개발의 목표 달성을 위한 중요한 전략으로 인식되고 있다. 이러한 무형식학습은 코칭/멘토링, 학습조직, 현장훈련(OJT), 지식마일리지제 등을 포함한다(심용보, 2018). 많은 선행연구에서 무형식학습의 결과가 매우 효과적이라는 연구결과가 도출되면서 무형식학습을 촉진하기 위한 개인 또는 조직차원의 다양한 연구가 이루어졌다(Dobbs, 2000; Grolnic, 2001). 혁신적 조직문화와 무형식학습의 관계에 관한 국외 선행연구를 살펴보면, 미국 제조업 근로자 300명을 대상으로 한 질적연구에서 무형식 학습에 긍정적인 영향을 미치는 조직환경은 학습을 지원하는 기업문화와 상사의 역할이 중요하다고 보고하였다(Ellinger, 2005). 또한, 의사소통이 개방적이거나, 의사결정에 직원을 참여하게 하고, 명확한 조직비전 등을 가진 조직문화가 무형식학습에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 도출하였고(Clarke, 2005), 학습하는 조직문화는 조직의 성과와 혁신에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 도출하였다(Calantone et al., 2002). 혁신적 조직문화와 무형식학습의 관계에 관한 국내 선행연구를 살펴보면, 기업 근로자를 대상으로 한 질적연구에서 조직문화는 무형식학습에 영향을 미치는 핵심요소로써 자율적이고 창의적인 학습 문화를 조성하여 학습을 활성화시키는 것이 매우 중요하다는 결과를 도출하였고(이지은, 2008), 무형식학습은 근로자의 혁신성에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 무형식학습과 혁신성은 긍정적인 영향관계가 성립한다는 결과를 도출하였다(이정금, 2017). 또한 혁신적 조직문화는 교육훈련 효과성 및 조직몰입, 인적자원 역량에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(이효영, 2017). 반면에, 전기석 등(2013)의 연구에서는 혁신적 조직문화는 조직몰입의 매개변수를 거쳐 무형식학습에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 타나났으나, 그 이유로 혁신적 조직문화 형성을 위한 내실화 되지 않은 정책 및 활동 등은 직원의 부작용 및 저항을 불러올 수 있다고 분석되었다. 이러한 혁신적 조직문화와 무형식학습효과의 관계에 대한 실증연구 결과를 <표 3>과 같이 정리하였다.

<표 3> 혁신적 조직문화와 무형식 학습효과의 관계

연구자	연구대상	연구결과
전기석 등(2013)	근로자 10,019명(HCCP 3차)	혁신적 조직문화 → 무형식학습효과(-)
이정금(2017)	제조업 근로자 451명	혁신성 → 무형식학습효과(+)
이효영(2017)	근로자(팀장) 313명(HCCP 6차)	혁신적 조직문화 → 무형식학습효과(+)
Clarke(2005)	영국의 완화의료 의료 기관(병원) 경영진 161명	혁신적 조직문화 → 무형식학습효과(+)
Calantone et al. (2002)	미국 제조 및 서비스 산업 고위 임원 187명	학습문화 → 조직성과, 혁신(+)

대부분의 국내외 선행연구에서 혁신적 조직문화는 구성원들의 사고와 태도 및 행동을 결정하는데 영향을 미치는 것으로 나타났으며 구성원의 무형식학습을 통해 얻어진 지식, 기술, 태도 등이

직무에 적용되어 구성원의 역량향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 기반으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 혁신적 조직문화는 무형식학습효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 무형식학습효과와 직무만족의 관계

경쟁력 확보와 성과 창출을 위해 기업의 인적자원개발(이하 HRD)에 대한 투자가 이어지고 있고(김재원, 류성민, 김성수, 2004), HRD를 통한 기업성과 측정지표는 다시 재무적 지표와 비재무적 지표로 나누어 측정된다(이상천, 고봉상, 용세중, 2004). 재무적 지표는 인당 매출액이나 자기 자본경상이익률 등 재무적 정보에 의해 측정할 수 있고, 비재무적 지표는 직무만족, 조직몰입 등 조직유효성 지표를 활용하여 측정할 수 있다(강명희, 이지은, 윤성혜, 2011; 조준희, 홍아정, 2011; Locke, 1976). 비재무적 지표 중 직무만족은 조직구성원이 직무, 직무환경, 직무수행에 대해 긍정적 혹은 부정적으로 느끼는 정도를 의미한다(김정은, 홍아정, 2012; Weiss & Cropanzano, 1996). 선행연구들은 기업 성과에 대한 무형식 학습의 효과를 다양한 측면으로 연구해 왔으며(박선민, 박지혜, 2012), 무형식 학습이 직무태도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다(박소희, 2010; 송선일, 이찬, 2013; Rowden, 2002; Rowden & Ahmad, 2000). 직무만족과 무형식학습의 관계에 관한 국외 선행연구를 살펴보면, 무형식 학습은 조직구성원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고(Brewster et al., 2010), 일터학습(형식학습, 무형식학습, 우연적 학습)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Rowden & Ahmad, 2000). 미국의 중소기업 구성원을 대상으로 한 연구에서도 일터학습(형식학습과 무형식학습, 우연적 학습)이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Rowden, 2002). 또한, 일터학습과 승진의 기회가 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다(Costen & Salazar, 2011). 직무만족과 무형식학습의 관계에 관한 국내 선행연구를 살펴보면, 무형식학습 활동은 직무능력을 향상을 통해 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮출 수 있다고 보고하였다(곽상현, 2012). 다양한 무형식 학습을 실시하는 기업일수록 비재무적 성과(직무만족, 조직몰입)와 재무적 성과(근로자 1인당 매출액)가 높은 것으로 나타났다(박선민, 박지혜, 2012), 무형식 학습을 제도화하여 많이 시행하는 기업일수록 조직 내 조직유효성(직무만족, 조직몰입)이 높은 것으로 나타났다(송연지, 박지혜, 2014). 또한 무형식 학습은 학습전이와 기업성과(직무능력·노동생산성향상, 직무만족도)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었고(김형철, 2016), 무형식 학습은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고, 경력정체를 감소시키는 것으로 나타났다(김현우, 홍아정, 2016). 이러한 무형식학습 효과와 직무만족의 관계에 대한 실증연구 결과를 <표 4>와 같이 정리하였다.

〈표 4〉 무형식학습효과와 직무만족의 관계

연구자	연구대상	연구결과
곽상현(2012)	서울 s종합병원 간호사 400명	무형식 학습 → 직무만족(+)
박선민, 박지혜(2012)	근로자 4,797명(HCCP 3차)	무형식 학습 → 직무만족(+)
송연지, 박지혜(2014)	근로자 9,767명(HCCP 4차)	무형식 학습 → 직무만족(+)
김형철(2016)	중소기업 근로자 540명	무형식 학습 → 직무만족(+)
김현우, 홍아정(2016)	중소기업 근로자 256명	무형식 학습 → 직무만족(+)
Brewster et al.(2010)	리투아니아 지역 중소기업 관리자 173명	무형식 학습 → 직무만족(+)
Rowden & Ahmad(2000)	5개 말레이시아 기업근로자 228명	무형식 학습 → 직무만족(+)
Rowden(2002)	미국 12개의 중소기업 (200명 미만) 근로자 794명	무형식 학습 → 직무만족(+)
Costen & Salazar(2011)	미국 숙박업체 근로자 850명	무형식 학습 → 직무만족(+)

이상에서 살펴본 바와 같이 대부분의 국내외 선행연구에서 조직이 구성원에게 업무에 연계할 수 있는 학습기회를 제공할 때, 직무와 직무수행, 직무환경에 긍정적인 태도와 자신이 속한 조직에 애착을 가지게 되어 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 기반으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 무형식학습효과는 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

5. 직무만족과 조직몰입과의 관계

직무만족은 구성원의 가치판단, 정신 및 육체건강에 큰 영향을 줄 뿐만 아니라 조직에도 많은 영향을 미치는 정서상태를 말하며(Locke, 1976), 조직몰입은 조직에 대한 헌신을 보여주는 지표로서, 조직에 대한 구성원의 동일시와 충성심을 의미한다(Buchanan, 1974; 옥원호, 김석용, 2001; 박기관, 2008). 직무만족과 조직몰입은 조직구성원의 비재무적 성과지표로 조직효과성을 살펴보는 측정도구로 쓰인다(송연지, 박지혜, 2014; 최지나 외, 2015; Locke, 1976). 직무만족과 조직몰입의 관계에 관한 선행연구결과의 대부분에서 직무만족과 조직몰입은 서로 깊은 연관성이 있다는 일관된 연구결과를 보여주고 있다(Buchanan, 1974). 구체적으로 국외 선행연구결과를 살펴보면, 직무만족, 직무자율성, 응집력은 조직몰입(lifetime commitment)에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직지위는 직무만족과 직무자율성과 직·간접적인 영향을 받는다고 분석되었다(Marsh & Mannari, 1977). 직무만족이 높은 조직구성원은 낮은 결근률과 이직률을 보이고, 높은 생산성과 조직몰입, 높은 삶의 만족도를 보이는 것으로 나타났다(Lease, 1998). 국내 선행연구에서는 직무만족은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치지만 조직커뮤니케이션과 조직문화의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다(박민주, 2018), 조직몰입은 직무만족과 정(+의 관계가 있으며,

이직의도와는 부(-)의 관계를 확인하였다(이혜원, 2011). 또한 사회적 기업가정신이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다(배귀희, 박시남, 이윤재, 2014). 국내·외 학술지에 게재된 연구결과를 토대로 실시된 메타분석 결과, 직무만족과 조직몰입은 정(+)적인 관련성이 있는 것으로 나타났다(오인수 등, 2007). 이러한 직무만족과 무형식학습효과의 관계에 대한 실증연구 결과를 <표 5>와 같이 정리하였다.

<표 5> 직무만족과 조직몰입의 관계

연구자	연구대상	연구결과
이혜원(2011)	서울, 경기 지역의 보육교사 238명	직무만족 → 조직몰입(+)
박민주(2018)	근로자 10,069명(HCCP 6차)	직무만족 → 조직몰입(+)
배귀희 등(2014)	사회적기업 근무자 274명	직무만족 → 조직몰입(+)
오인수 등(2007)	국내 종업원 대상 논문 49개	직무만족 → 조직몰입(+)
Buchanan(1974)	기업 및 정부 관리자 279명	직무만족 → 조직몰입(+)
Marsh & Mannari(1977)	일본의 5대 가전업체 공장근로자 1,033명	직무만족 → 조직몰입(+)
Lease(1998)	문헌연구(1993-1997논문 69편)	직무만족 → 조직몰입(+)

이상을 종합해보면 구성원의 직무나 직무경험에 대한 긍정적인 경험이 조직을 호의적으로 판단하고 조직의 일에 적극적으로 참여하게 하며, 결과적으로 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 이러한 선행연구를 기반으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

6. 무형식학습효과와 조직몰입과의 관계

조직에서 교육훈련투자가 늘어나면서 교육훈련과 조직성과와의 관계에 대한 관심이 늘어나고 있다(민상기, 나승일, 2008). 교육훈련을 통해 근로자의 태도 및 기업이미지 개선 등의 성과를 가져오고, 이러한 성과가 결국 기업의 경쟁력 향상으로 이어질 것이라는 기대에 기인한 것이라고 할 수 있다(임효창, 이규만, 2001). 교육훈련과 조직성과와의 관계에 관한 연구들을 살펴보면 교육훈련과 조직효과성과의 연계성을 다룬 연구들이 많이 이루어지고 있는 것을 알 수 있다(조준 등, 2018; 우혜정 등, 2017; 민상기, 나승일, 2008; 김정환, 장지현, 2013; 방세린, 안지영, 2017; 오석영, 2011). 무형식학습효과와 조직몰입의 관계에 관한 국외 선행연구를 살펴보면, 교육훈련의 효과가 근로자의 생산성 향상과 조직성과에 정(+)의 영향이 있음을 확인하였고(Russell et al., 1984), 리더가 학습을 지지하는 리더십을 제공해야 구성원은 조직에 몰입할 수 있다는 결과를 도출하였다(Dirani, 2009). 무형식학습효과와 조직몰입의 관계에 관한 국내 선행연구에서는 무형식 학습의 하위요인 중 외부탐색이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(조준

등, 2018), 학습조직 수준은 자기주도학습 능력향상에 기여하고, 자기주도학습 능력이 향상되면 조직몰입 수준에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 도출하였다(배을규, 이민영, 2012). 또한 비정규직의 무형식학습은 조직몰입에 긍정적인 영향이 있음을 확인하였고(김정환, 장지현, 2013), HCCP 1차 년도 자료를 활용한 연구에서 무형식학습(현장 HRD)에 따른 직무능력 향상이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였다(이용탁, 2007). 반면에, 무형식학습과 조직몰입의 상관관계는 유의하지 않다는 결과를 도출한 연구가 있는데, 무형식학습은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 않지만 직무만족을 통해 간접적인 관계가 있음을 의미한다고 하였다(우혜정 등, 2017). 이러한 직무만족과 무형식학습효과와의 관계에 대한 실증연구 결과를 <표 6>과 같이 정리하였다.

<표 6> 무형식학습효과 조직몰입의 관계

연구자	연구대상	연구결과
조준 등(2018)	국내 및 외국계 기업 입사 3년 미만의 신입사원 317명	무형식 학습 → 조직몰입(+)
배을규, 이민영(2012)	HRD 기업 근로자 400명	무형식 학습 → 조직몰입(+)
김정환, 장지현(2013)	비정규직 근로자 205명(HCCP 3차)	무형식 학습 → 조직몰입(+)
이용탁(2007)	근로자 13,907명(HCCP 1차)	무형식 학습 → 조직몰입(+)
우혜정 등(2017)	근로자 10,069명(HCCP 6차)	무형식 학습 → 조직몰입(-)
Russell et al.(1984)	포춘지 선정 500대 기업 근로자 1,500명	무형식 학습 → 조직몰입(+)
Dirani(2009)	레바논 10대 은행 중 5개의 은행의 은행원 298명	무형식 학습 → 조직몰입(+)

선행연구를 종합해보면, 일부 연구를 제외한 대부분의 연구결과에서 업무현장에서의 무형식학습효과가 자기효능감과 조직에 긍정적인 감정과 의무감을 높이고 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 기반으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 무형식학습효과는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

7. 직무만족과 무형식학습효과와의 매개효과

혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 선행연구를 살펴보면, 노인 요양시설의 조직문화는 직무만족을 매개로 하여 조직몰입을 강화시킨다는 것을 입증하였고(신미호, 2017), 호텔의 조직문화(집단문화·합리문화)와 조직몰입의 관계에서 직무만족은 매개효과를 가지는 것으로 나타났다(최해수, 2015). 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 무형식학습효과와의 매개효과에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직문화는 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치는 변인이

며, 조직문화와 조직몰입의 관계에서 조직학습의 매개효과를 확인하였다(박호득, 서희정, 안영식, 2012). 초기진입자를 대상으로 한 연구에서 지원적 조직문화와 직무만족의 관계에서 무형식학습은 매개효과를 가지는 것으로 나타났고(김지영 등, 2019), 대기업 R&D 구성원의 혁신적 업무행동과 직무 도전성의 관계에서 무형식학습 활동은 매개변인으로서 유의한 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다(이수기, 2017). 조직문화와 조직효과성(직무만족, 조직몰입)관계에서 학습조직 수준은 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(송영선, 이희수, 2009).

이외에도 혁신적 조직문화와 조직효과성(직무만족, 조직몰입), 무형식학습효과와의 관계를 연구한 논문의 결과를 살펴보면, 혁신적 조직문화와 HRD역량사이에서 무형식학습효과와 조직몰입의 매개효과는 긍정적으로 나타났고, 혁신적 조직문화가 조성될수록 무형식학습효과가 향상되고 조직몰입을 높일 뿐만 아니라 HRD역량을 향상시킨다고 하였다(이효영, 2017). 조직커뮤니케이션 및 혁신적 조직문화와 무형식학습효과 사이에서 조직몰입의 매개효과를 분석한 연구에서 조직몰입의 매개효과는 긍정적으로 나타났고, 혁신적 조직문화는 무형식학습효과와는 부(-)의 관계로 나타났다(전기석 등, 2013). 또한 구성원의 무형식학습효과와 직무만족, 조직몰입의 관계에 대한 연구에서 무형식학습효과와 직무만족, 조직몰입관계는 유의한 정(+)의 관계가 있고, 무형식학습효과와 조직몰입은 부(-)의 관계, 직무만족은 매개효과가 있음이 확인되었다(우혜정 등, 2017). 이러한 내용을 종합하면 직무만족과 무형식학습효과는 혁신적 조직문화와 조직몰입관계 간의 구조적 관계에 영향을 미친다는 연구가설을 도출할 수 있다. 그러나 혁신적 조직문화의 기능과 역할, 조직구성원과 인적자원개발활동 간의 관계, 즉 조직성장 동력과의 메커니즘 규명에 대한 연구는 아직 미흡하다(이춘우, 2014). 또한 최근 기업환경에서 중요성이 대두되는 혁신적 조직문화와 그 성과인 조직몰입의 구조적 관계에서 무형식학습효과와 직무만족이 동시에 매개변수로서 갖는 효과를 입증한 연구는 수행된 적이 없다. 그러므로 본 연구에서는 혁신적 조직문화와 조직몰입을 변인으로 설정하여 이들의 구조적 관계를 검증하고, 이러한 구조적 관계에 무형식 학습효과와 직무만족의 매개효과를 분석하고자 하였다. 따라서 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 7. 직무만족은 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 할 것이다.

가설 8. 무형식학습효과는 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 할 것이다.

가설 9. 무형식학습효과는 혁신적 조직문화와 직무만족관계에서 매개역할을 할 것이다.

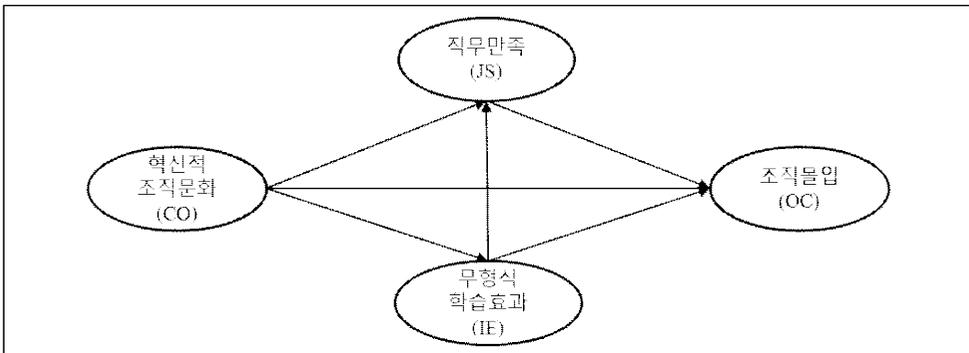
가설 10. 무형식학습효과와 직무만족은 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 목적은 조직구성원이 인식하는 혁신적 조직문화가 조직몰입에 어떤 영향을 주는지 확인하고, 혁신적 조직문화와 조직몰입의 관계에서 무형식 학습효과와 직무만족의 매개효과를 살펴보는 것이다. 선행연구를 토대로 도출한 변인간의 관계를 나타낸 연구모델은 [그림 1]과 같다.

〈그림 1〉 연구모델



본 연구목적 달성을 위해 한국직업능력개발원에서 수집한 「인적자본기업패널조사(HCCP: Human Capital Corporate Panel)」 7차(2017년)년도 데이터를 활용하고자 한다. HCCP는 한국 기업의 인적자원의 수준과 축적에 대한 과정 및 내용파악을 위해 2005년부터 2년마다 실시되는 중장기적 패널조사다. HCCP는 크게 기업대상과 근로자대상 조사로 이루어져 있으며, 근로자 설문은 팀장과 팀원 단위로 구분되어 있고, 산업별로 조사될 조사 대상과 설문문항은 차이가 있다. 7차년도 조사 결과, 총 474개 기업과 10,005명의 근로자가 조사에 참여하였다. 본 연구에서는 모든 해당설문에 모두 응답한 413부를 분석대상으로 설정하였으며 활용된 표본의 인구통계학적 특징은 <표 7>과 같다.

〈표 7〉 표본의 인구통계학적 특성

구분	세부구분	명(%)	구분	세부구분	명(%)
산업분류	제조업	267(65)	팀장/팀원	팀원	221(54)
	금융업	39(9)		팀장	114(28)
	비금융업	107(26)		생산직 근로자	62(15)
		생산직 감독자		16(4)	
정규직여부	정규직	407(99)	성별	남	340(82)
	비정규직	6(1)		여	73(18)

2. 측정도구

선행연구를 토대로 독립변인으로 기업문화 지표 중 ‘혁신적 조직문화’ 변인을 활용하였다. 기업의 조직문화에 대한 설문은 총 12개 문항으로 구성되어 있으며, 이중 혁신적 조직문화에 해당하는 3개 문항을 활용하여 측정하였으며, 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않음, 5=전적으로 그러함)로 측정되었다. 종속변인으로 조직문화와 조직 구성원의 몰입 간 관계를 파악하기 위하여 ‘조직몰입’ 변인을 활용하고자 한다. 조직몰입은 7개 문항을 활용하여 측정되었으며, 각 문항은 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않음, 5=전적으로 그러함)로 측정되었으나 ‘나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다’ 등의 4개 역산문항이 포함되었다. 매개변인으로는 ‘무형식학습효과’와 ‘직무만족’ 변인을 활용하고자 하였다. ‘무형식학습효과’ 변인을 통해 구성원이 업무현장에서 일하는 행위를 통하여 일어나는 학습(멘토링 또는 코칭, 학습조직, OJT)의 효과를 확인하고자 한다. 무형식학습 참여에 따른 직무능력향상은 4점 척도(1=거의 없음, 5=많이 있음)로 측정되었으며, 직무능력향상 항목은 무형식학습에 참여한 대상에 한하여 설문응답이 가능하도록 이루어져 있어 본 연구의 분석 자료는 세 가지 유형에 모두 참여한 응답자만으로 구성하였다. ‘직무만족’ 변인은 구성원이 느끼는 일의 만족, 임금의 만족, 인간관계의 만족, 전반적인 만족을 지표로 활용하고자 한다. 이러한 직무만족은 총 4개 문항으로 측정되었으며, 각 문항은 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않음, 5=전적으로 그러함)로 측정되었다. 측정변인에 따른 척도와 문항수는 <표 8>에 제시하였다.

<표 8> 측정변인에 따른 문항내용과 척도

구분	변인	측정변수(문항)	척도
독립 변인	혁신적 조직문화 (CO)	- 우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려함(CO_01) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어짐(CO_02) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우받음(CO_03)	5점 척도
종속 변인	조직몰입 (OC)	- 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려(OC_01)* - 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌(OC_02) - 회사를 떠나기로 결정한다면 인생의 많은 부분을 잃게 될 것(OC_03) - 회사에 충성할 만한 가치가 있음(OC_04) - 발전 및 승진의 기회가 불공평함(OC_05)* - 현재 업무로 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많음(OC_06)* - 현재 직무에 대한 긴장감이 많음(OC_07)*	5점 척도
매개 변인	직무만족 (JS)	- 현재 일에 만족(JS_01) - 현재 받는 임금에 만족(JS_02) - 현 직장의 인간관계 만족(JS_03) - 현재 하고 있는 일에 대한 전반적인 만족도(JS_04)	5점 척도
	무형식 학습효과 (IE)	- 멘토링 또는 코칭: 직무능력에 미친 효과(IE_01) - 학습조직: 직무능력에 미친 효과(IE_02) - OJT: 직무능력에 미친 효과(IE_03)	4점 척도

주: *역산문항

3. 연구방법

본 연구는 기업 근로자의 혁신적 조직문화, 직무만족, 무형식학습효과, 그리고 조직몰입 사이에 구조적 관계를 파악하는 것으로써, 이러한 목적을 달성하기 위해 구조방정식(structural equation modeling) 분석방법을 활용하였다. 첫째, 예비분석의 단계에서는 연구변인들의 정규성, 상관관계, 측정도구의 신뢰도와 타당도, 동일방법편의 검증 등을 실시하였다. 둘째, 구조방정식 분석을 위해 Mplus 프로그램을 활용하여 측정모델 분석(확인적 요인분석, CFA)과 구조모델 분석을 실시하였다. 분석결과는 절대적합지수(RMSEA, SRMR) 및 상대적합지수(TLI, CFI)를 활용하여 모델 적합도를 평가하였으며, 연구모델에서 부적해(improper solutions) 존재 여부를 확인하기 위해 모델의 개별 모수 추정치의 크기와 방향 및 음분산과 범위를 초과하는 상관관계 등을 확인하였다. 또한 매개효과 유의도 검증을 위해 부트스트래핑(bootstrapping) 추정을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 데이터 예비분석

본 연구의 구조방정식 모델을 분석하기에 앞서 예비분석으로 동일방법편의, 단변량 및 다변량 정규성, 타당도 및 신뢰도, 상관관계분석 등을 살펴보았다. 본 연구에서 사용되는 데이터의 동일 방법편의 문제가 있는지 분석하기 위해 구조방정식을 활용한 단일요인모델 검증을 실시한 결과, Satorra-Bentler $\chi^2 = 714.845(p < .0001, df=104)$, RMSEA=.119, SRMR=.082, CFI=.754, TLI=.716로 나타나 모든 적합도 지수가 평가기준인 $\chi^2[p > .05]$, RMSEA[<.08], SRMR[<.08], CFI[>.90], TLI[>.90]을 충족하지 못하였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구에서 사용한 데이터는 동일방법편의에 주요한 문제가 없다고 판단하였다. 또한 단변량 정규성 충족여부를 판단하기 위해 왜도 <| 3 |, 첨도 <| 10 | 를 확인하였다(Kline, 2005). 분석결과, 왜도는 .260에서 -.347로 3.0이하의 범위를 이루고 있고, 첨도는 .360에서 -.408로 10.0이하의 범위를 이루고 있으므로 단변량 정규성을 충족하는 것으로 나타났다. 다변량 정규성은 대부분의 경우 다변량의 정규성을 통해 발견할 수 있다(Kline, 2011). 한편, 모형의 적합도를 확인하기 위해 실시하는 χ^2 검증에서 활용하는 χ^2 값은 일반적으로 알려진 χ^2 분포를 따르지 않기 때문에(Satorra & Bentler, 2010), 본 연구에서는 표준화 최대우도법 대신에 Satorra-Bentler(SB) χ^2 를 활용한 강건한 최대우도법

(Robust ML)을 적용하여 연구모델의 적합도와 모수치수를 분석하였다. 다음으로 항목별 Cronbach' α 값을 통한 신뢰도 분석결과, 직무만족($\alpha=.850$), 무형식학습효과($\alpha=.786$), 혁신적 조직문화($\alpha=.826$)는 수용할 만한 수준(.7)의 신뢰도가 확보된 것을 확인하였다(Nunnally, 1978). 조직몰입의 경우, 항목제거 시 척도분석을 통해 내적일관성을 저해하는 항목(OC_07)을 삭제한 후 신뢰도가 .769로 나타나 결과적으로 모든 측정도구의 신뢰도는 수용할만한 수준인 것으로 판명되었다. 다음으로 잠재변인 간 상관관계는 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났고($p<.001$, 표 9 참조), 모든 상관계수 크기가 $<.85$ 로 다중공선성 문제가 존재하지 않는 것으로 판단되었다(Lei & Wu, 2007). 또한 분산팽창계수(VIF)도 10이하로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 잠재변인 간 상관관계는 <표 9>와 같다.

<표 9> 잠재변인 간 상관관계

잠재변인	M	SD	α	VIF	1	2	3	4
조직몰입(OC)	3.42	0.60	.769	1.86	1			
혁신적 조직문화(CO)	3.57	0.73	.826	1.51	.466**	1		
무형식학습효과(IE)	2.89	0.64	.786	1.37	.432**	.455**	1	
직무만족(JS)	3.79	0.62	.850	1.52	.664**	.532**	.459**	1

** $p<.01$, M=평균, SD=표준편차, α =Cronbach's alpha, VIF=variation inflation factor(분산팽창계수)

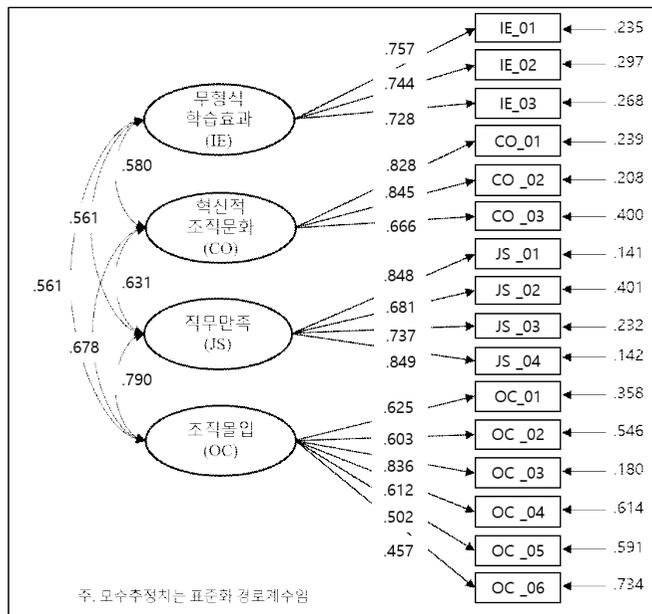
2. 타당도 분석결과

본 연구에서는 몇 개의 요인이 존재하고 각 요인은 어떤 관찰변수에 의해 측정되는지 확인하였다. 분석결과, 무형식 학습효과의 표준화계수는 .757-.728, 혁신적 조직문화를 구성하는 관측변인의 표준화계수는 .845-.666, 직무만족을 구성하는 관측변인의 표준화계수는 .849-.681, 조직몰입을 구성하는 관측변인의 표준화계수는 .836-.303으로 모두 유의수준 $p<.001$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 이처럼 모든 표준화계수 값은 기준값(.4)을 충족하는 것으로 나타났다. 또한 음분산이나 범위를 초과하는 상관계수는 나타나지 않았고 오차분산도 적절하여 측정모델의 잠재적 부적해(improper solutions)에 대한 문제가 존재하지 않는 것으로 판단하였다. 표준화 계수값을 기반으로 개념신뢰도(construct reliability, C.R.)와 평균분산추출(average variance extracted, AVE)을 도출한 결과, 각각 .942[.7], .514[.5]로 나타나 측정도구의 타당도가 확보된 것으로 판단하였다(Fornell & Larcker, 1981). 이러한 타당도 검증 결과는 <표 10>과 같고, 측정모델 분석결과는 [그림 2]와 같다.

〈표 10〉 타당도 분석결과

관측변인		비표준화 계수	표준오차	표준화 계수	C.R.	AVE		
무형식학습효과 (IE)	IE_01	1.000	-	.757	.942	.514		
	IE_02	1.080	.083	.744				
	IE_03	0.980	.0751	.728				
혁신적 조직문화 (CO)	CO_01	1.000	-	.828				
	CO_02	0.999	.056	.845				
	CO_03	0.783	.057	.666				
직무만족 (JS)	JS_01	1.000	-	.843				
	JS_02	1.003	.074	.681				
	JS_03	0.894	.066	.737				
	JS_04	1.034	.062	.849				
조직몰입 (OC)	OC_01	1.000	-	.625				
	OC_02	1.166	.110	.603				
	OC_03	1.351	.116	.836				
	OC_04	1.267	.136	.612				
	OC_05	0.931	.124	.502				
	OC_06	0.920	.131	.457				
혁신적 조직문화 ↔ 무형식학습효과		0.235	.028	.580			-	-
직무만족 ↔ 무형식학습효과		0.185	.025	.561				
혁신적 조직문화 ↔ 직무만족		0.267	.031	.631				
조직몰입 ↔ 무형식학습효과		0.151	.022	.561				
조직몰입 ↔ 혁신적 조직문화		0.234	.029	.678				
조직몰입 ↔ 직무만족		0.222	.026	.790				

〈그림 2〉 연구모델 분석결과



3. 연구모델의 평가

강건한 최대우도법을 활용한 연구모델의 전반적인 적합도 지수 분석결과, SB χ^2 값이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(98)=274.407, p<.01$). 따라서 χ^2 검정의 영가설인 '모델을 통해 재생된 자료와 모집단의 자료 간의 차이는 없다'라는 영가설은 기각되는 것으로 보이나, χ^2 값의 경우 표본의 크기에 영향을 받으므로 다른 적합도 지수값과 함께 모형 적합도에 대한 종합적 판단이 요구된다. <표 11>에서와 같이 다른 적합도 지수들은 모두 평가 기준을 충족(RMSEA=.066[<.08], SRMR=.055[<.08], TLI=.913[>.90], CFI= .929[>.90])하는 것으로 나타나, 측정모델의 전반적인 적합도 지수 및 잠재적 부적해의 전체 평가결과를 바탕으로 본 연구에서 제안된 모델은 데이터와 적절하게 부합하는 것으로 판단하였다.

<표 11> 연구모델의 전반적인 적합도 지수

적합도	Satorra-Bentler(SB) $\chi^2(df)$	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
측정값	$\chi^2(98) = 274.407, p<.01$.066	.055	.913	.929
기준값	$p>.05$	<.08	<.08	>.90	>.90

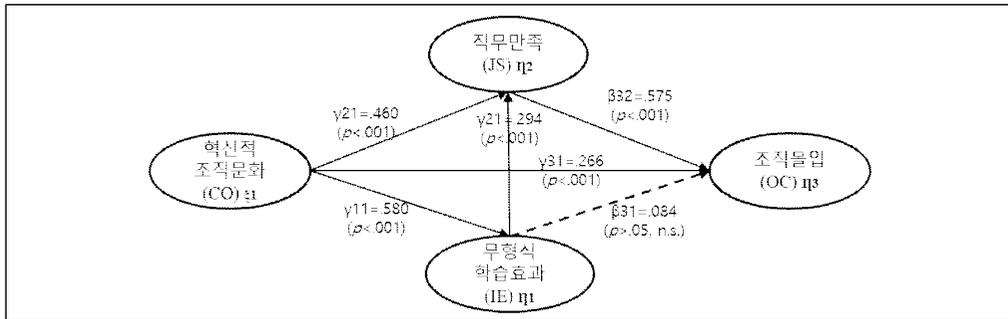
연구모델이 적합한 것으로 확인됨에 따라, 잠재변인간의 경로분석을 실시하였다. 분석결과, 모든 표준화 경로계수는 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그러나 무형식 학습 효과가 조직몰입에 주는 효과는 $p<.05$ 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 12> 연구모델의 잠재변인 간 계수

경로	비표준화 계수	표준오차	표준화 계수	t
혁신적 조직문화 → 조직몰입	.177	.047	.266	4.020.***
직무만족 → 조직몰입	.469	.063	.575	10.232***
무형식학습효과 → 조직몰입	.017	.059	.084	1.223(n.s.)
혁신적 조직문화 → 직무만족	.375	.052	.460	7.669***
무형식학습효과 → 직무만족	.307	.067	.294	5.042***
혁신적 조직문화 → 무형식학습효과	.452	.052	.580	13.211***

*** $p<.001$

〈그림 2〉 연구모델 분석결과



주. 모수추정치는 표준화 경로계수임.

실선은 통계적으로 유의한 경로이며, 점선은 유의하지 않은 경로임.

4. 모델수정 및 수정모델 평가

연구모델의 전반적인 적합도와 경로분석을 확인한 결과, 모델의 전반적인 적합도는 기준을 만족하는 것으로 나타났다. 그러나 무형식 학습효과에서 조직몰입으로 가는 경로의 비유의성이 확인됨에 따라 수정모델을 만들어 연구모델과의 모델비교를 실시함으로써 최적화 된 모델을 탐색하고자 하였다. 먼저, 구조모델 분석에서 통계적으로 유의하게 나오지 않은 ‘무형식 학습효과 → 조직몰입’ 경로를 삭제한 수정모델을 만들어 재분석 하였다. 수정모델의 적합도 분석결과, SB χ^2 값이 통계적으로 유의한 것으로 나타나($\chi^2(99)=275.491$, $p < .01$), χ^2 검정의 영가설은 기각 되었지만 다른 적합도 지수는 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 다음으로 최종모델 선정을 위해 연구모델과 수정모델의 적합도를 비교한 결과, 두 모델 모두 적합도 지수 판단기준을 충족하였다(〈표 13〉 참조). 마지막으로 연구모델과 수정모델 간의 SB χ^2 차이검정을 실시한 결과, 그 차이가 통계적으로 유의하지 않았으나($\Delta df=1$, $\Delta scaled \chi^2=1.3585$, $p > .05$), 차이검정이 유의하지 않을 경우에는 간명한 모델을 선정한다는 간명성의 원칙에 따라 더 간명한 모델인 수정모델이 최종모델로 선정되었다(〈표 14〉참조).

〈표 13〉 연구모델과 수정모델 간의 모델 적합도 비교

구분	Satorra-Bentler(SB) χ^2 (df)	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
연구모델	$\chi^2(98) = 274.407$, $p < .01$.066	.055	.913	.929
수정모델	$\chi^2(99) = 275.491$, $p < .01$.066	.056	.914	.929

〈표 14〉 연구모델과 수정모델 간의 차이검정

	수정모델	연구모델
TR(Satorra-Bentler χ^2)	275.491, $p>.05$	274.407, $p>.05$
df(자유도)	99	98
c(축소비 수정 요인)	1.1837	1.1814
cd(축소비 수정 차이 검정, $\Delta(c*df)/\Delta df$)	1.4091	
TRd(Satorra-Bentler χ^2 차이검정)	scaled $\chi^2 = 1.3585, p=.2438(p>.05)$	

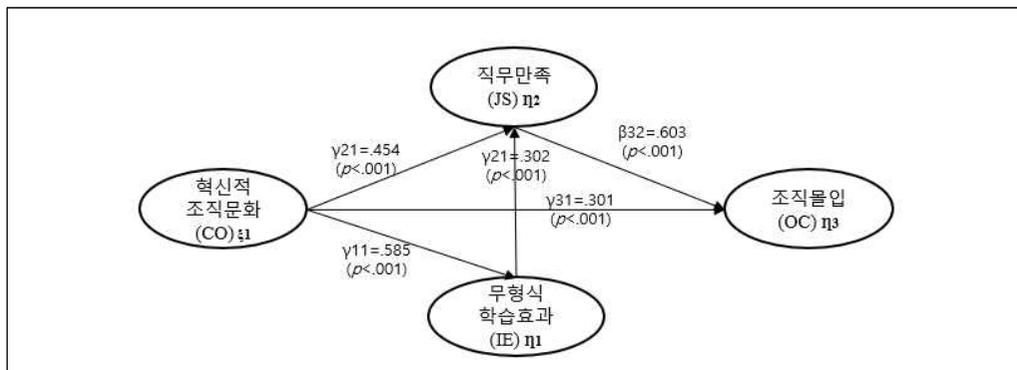
연구결과에 따라 최종모델의 잠재변인 간의 경로분석을 실시하였다. 분석결과, 모든 표준화 경로계수는 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 잠재변인 간 계수에 대한 자세한 분석결과는 〈표 15〉와 같다. 또한 최종모델의 잠재적인 부적해를 점검하기 위해 모수추정치의 크기와 방향의 적절성, 오차분산의 적절성을 확인한 결과, 모수추정치의 방향 및 크기가 모두 적절한 것으로 나타났다.

〈표 15〉 최종모델의 잠재변인 간 계수

경로	비표준화 계수	표준오차	표준화 계수	t
혁신적 조직문화 → 조직몰입	.200	.043	.301	5.166***
직무만족 → 조직몰입	.492	.061	.603	11.580***
혁신적 조직문화 → 직무만족	.370	.052	.454	7.507***
무형식학습효과 → 직무만족	.316	.067	.302	5.174***
혁신적 조직문화 → 무형식학습효과	.457	.052	.585	13.746***

*** $p<.001$

〈그림 3〉 최종모델 분석결과



주. 모수추정치는 표준화 경로계수임.

5. 가설검정

최종모델의 평가 결과를 바탕으로 매개효과 검정을 위한 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하였다(Preacher & Hayes, 2008). 분석 결과, 모든 경로의 신뢰구간에는 “0”을 포함하지 않고 있으므로 유의수준 1%에서 매개효과가 존재함을 확인하였으나, ‘혁신적 조직문화 → 무형식학습효과 → 조직몰입’의 신뢰구간은 유의하지 않음을 확인하였다. 이에 따른 매개효과 검정은 <표 16>과 같다.

<표 16> 부트스트래핑을 활용한 매개효과 검정

경로: 독립변수 → 매개변수 → 종속변수	ab	SE	BC 99% CIa	
			Lower	Upper
혁신적 조직문화 → 직무만족 → 조직몰입	.274	.055	.144	.428
혁신적 조직문화 → 무형식학습효과 → 조직몰입	.000	.000	.000	.000
혁신적 조직문화 → 무형식학습효과 → 직무만족	.177	.042	.083	.308
혁신적 조직문화 → 무형식학습효과 → 직무만족 → 조직몰입	.107	.028	.047	.197

ab=매개효과의 완전 표준화 추정치, SE: 표준오차, BC: bias-corrected, CI: 신뢰구간

이상의 연구모델의 직접효과, 매개효과에 대한 분석 결과를 바탕으로 본 연구의 연구가설을 검정한 결과, 가설 6의 무형식학습효과가 조직몰입에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 기각되었고, 가설 8의 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 무형식학습효과와 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타나 기각되었다. 그 외의 모든 가설(가설1~가설10)은 통계적으로 유의한 것으로 나타나 채택되었다. 연구가설의 검정결과는 <표 17>과 같이 정리하였다.

<표 17> 연구가설 검정결과

가설	연구가설	결과
1	혁신적 조직문화는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
2	혁신적 조직문화는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
3	혁신적 조직문화는 무형식학습효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
4	무형식학습효과는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
5	직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
6	무형식학습효과는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	×
7	직무만족은 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 할 것이다.	○
8	무형식학습효과는 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 할 것이다.	×
9	무형식학습효과는 혁신적 조직문화와 직무만족관계에서 매개역할을 할 것이다.	○
10	무형식학습효과와 직무만족은 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 할 것이다.	○

○=채택, ×=기각

V. 결론 및 논의

본 연구에서는 조직구성원이 인식하는 혁신적 조직문화가 조직몰입에 어떤 영향을 주는지 확인하고, 혁신적 조직문화와 조직몰입의 관계에서 무형식 학습효과와 직무만족의 매개효과를 실증하며, 이를 통해 학문적 논의와 실무적 시사점을 도출하고자 하였다. 연구결과, 첫째, 혁신적 조직문화와 직무만족, 무형식학습효과, 조직몰입 간 구조적 관계는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 구성원이 혁신적 조직문화는 구성원의 무형식학습효과를 높이고 이러한 효과는 구성원의 직무나 인간관계, 보상 등의 만족감에 영향을 미치며 결과적으로 구성원을 조직에 몰입하게 할 수 있다는 것이다. 이러한 연구 결과는 구성원이 인식한 혁신적 조직문화는 업무를 대하는 태도를 향상시키고 조직풍토의 변화를 유발하여 조직에 대한 몰입의 형태로 나타난다는 선행연구(권중생, 2011; 김진희, 2007; 김호정, 2003; 양인준, 강혜림, 2019; 이용탁, 2017; 이재은, 이연주, 2008; 이지영, 2016; Silverthorne, 2004), 혁신적 조직문화가 조직의 풍토나 일, 인간관계에 대한 구성원의 직무만족을 도모한다는 선행연구(김민정, 이영민, 2019; 김지영 등, 2019; 양인준, 강혜림, 2019; 이용탁, 2017; 주영하, 선민정, 2018; Bigliardi et al., 2012; Lund, 2003; Silverthorne, 2004), 조직문화가 조직효과성(직무만족, 조직몰입)에 영향을 미칠 때 무형식학습의 간접적인 효과를 통해 영향을 미친다는 선행연구(김지영 등, 2019; 박호득 등, 2012; 송영선, 이희수, 2009; 이수기, 2017; 이효영, 2017)와 같은 결과를 보여주는 것이다. 이러한 연구결과를 볼 때, 조직구성원의 조직에의 몰입과 나아가 직무에 대한 긍정적 태도는 조직이 보유하고 있는 문화와 밀접한 관련이 있으며, 따라서 조직에서는 빠른 환경변화에 대응하는 혁신적 조직문화를 구축하고자 할 경우 구성원에게 미치는 영향까지 고려한 심층적 변화 전략이 필요하다는 것을 시사한다.

둘째, 무형식학습효과와 조직몰입 간의 상관관계는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 무형식학습을 통한 직무능력향상은 조직몰입과 직접적인 영향관계가 없다는 결과를 도출한 우혜정 등(2019)의 연구결과와 일치하나, 무형식학습과 조직몰입의 직접적인 영향관계를 입증한 선행연구(김정환, 장지현, 2013; 배을규, 이민영, 2012; 이용탁, 2007; 조준 등, 2018; Dirani, 2009; Russell et al., 1984)와는 상반된 결과이다. 본 연구결과는 대부분의 선행연구와는 다르게 무형식학습을 통한 직무능력향상은 구성원의 조직몰입을 제고하는데 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 무형식학습참여와 조직몰입의 결과변인과의 구조적 관계에 유의한 영향을 미치는 조건적 맥락이나 또는 두 변인 간 간접적 영향관계를 매개하는 요인의 고려가 필요함을 의미한다. 예컨대 무형식학습을 통한 직무능력향상은 직무를 잘 수행할 수 있다고 믿는 자기효능감을 증가시키고, 이러한 자신감은 궁극적으로 더 높은 경력을 추구함에 따라 자발적이고 적극적인 자세로 조직에 몰입하게 될 수 있을 것이다(조준 등, 2018). 이처럼 다양한 선행연구 결과의 종합적 검토를 바탕으로, 향후 환경적 요인이나 개인적 요인을 고려한 두 변인 간 관계검증

연구가 추가적으로 수행될 필요가 있다.

셋째, 무형식학습효과와 직무만족은 혁신적 조직문화와 조직몰입관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉 유연성을 강조하고 조직 외부환경에 빠르게 적응하는 혁신적 조직문화가 조성될수록 업무현장에서 구성원의 학습효과가 향상되고 구성원의 직무능력향상은 업무에서 만족도를 높일 뿐만 아니라 결과적으로 조직몰입의 성과로 이어지게 한 것으로 볼 수 있다. 이는 혁신적 조직문화가 조성될수록 무형식학습효과가 향상되고 조직몰입을 높일 뿐만 아니라 구성원의 역량을 향상시킨다는 이효영(2017)의 연구와 조직커뮤니케이션 및 혁신적 조직문화와 무형식학습효과 사이에서 조직몰입의 매개효과를 분석한 전기석 등(2013)의 연구와 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 모험정신이나 창의성에 가치를 두는 혁신적 조직문화 조성에 초점을 두는 조직일수록 구성원의 학습을 촉진시켜 역량향상을 도모하고 직무능력과 직무만족을 향상시키며 나아가 조직의 비재무적 성과에 영향을 주는 조직의 상황에서 보다 의미 있는 시사점을 제공해준다고 할 수 있다. 즉 혁신적인 조직문화 형성은 구성원들의 학습의욕을 촉진시키고 개인의 직무만족을 증진시킬 수 있으며, 더불어 이러한 노력이 조직의 성과를 도모할 수 있음을 기대할 수 있다.

연구 결과와 논의를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 혁신적 조직문화 구축을 위해 조직차원에서 지속적으로 노력을 기울여야 한다. 본 연구는 구성원이 인식한 혁신적 조직문화, 조직몰입, 직무만족의 관계에 관한 실증연구결과가 기존에 이루어진 다수의 선행연구결과와 일치한다는 것을 다시금 확인하여 혁신적 조직문화와 직무만족, 조직몰입과 관련된 연구의 학문적 토대를 구축하는데 기여하였다. 이는 실무적 관점에서 외부지향성, 성장과 도전 등을 존중하는 혁신적 조직문화가 구성원의 직무에 대한 긍정적 정서를 높이고 조직에 대한 몰입을 증가시킨다는 점을 확인시켜 준 것이라 볼 수 있다. 더불어 기업의 생산성과 효율성향상을 위한 다양한 도전과 과제를 슬기롭게 해결하면서 기업과 개인의 성장의 기틀이 되는 창의적이고 혁신적인 인적자원개발의 문화형성을 위한 조직차원의 노력과 지원방안을 고려할 수 있다는 것을 의미한다. 구체적으로 조직구조의 유연성과 조직 외부에 대해 더 많은 관심을 가지는 혁신적 조직문화 형성을 위해서는 유연하고 창의적이며 신뢰가 기반이 된 조직문화를 형성을 통해 구성원의 혁신행동을 장려하는 것이 필요하며 이를 위해 구성원들의 복지 증진을 높이는 재정적 지원, 수평적 의사소통 및 협력을 위한 조직적 시스템, 그리고 구성원이 자신의 업무 중요성을 인지하고 스스로 역량향상을 할 수 있는 조직의 분위기가 뒷받침 되어야 한다(Schein, 2006). 이러한 조직적인 노력은 조직효과성 향상이라는 형태로 기업에게 보답할 것으로 기대된다.

둘째, 구성원의 조직몰입의 제고를 위한 직무전문성 향상과 직무만족 향상 노력이 우선적으로 요구된다. 업무현장에서 구성원이 맡은 업무의 의미와 중요성을 찾을 수 있도록 지원하고, 자발적으로 업무를 컨트롤할 수 있는 권한을 부여하는 등의 노력으로 직무만족을 높이고, 무형식학습을 통해 직무전문성을 제고함과 동시에 실제 업무에 적용 가능하도록 함으로써 조직몰입을 높일 수 있을 것이라 판단된다. 구체적으로 조직에서는 일터학습의 형태인 멘토링 또는 코칭, 학습조직,

OJT 등의 다양한 무형식학습을 더욱 효과적으로 정착시키고, 활성화할 수 있는 운영방안에 대한 지속적인 고려 및 개선 노력이 요구된다. 조직차원으로 경영자들이 근로자의 학습에 대한 확고한 의지와 지원노력과 더불어 경영자의 높은 신뢰를 기반으로 팀리더 중심의 자율적 작업팀과 평가 보상체계의 구축을 통해 무형식학습내용이 일터에서 적극적으로 활용될 수 있도록 하고(심용보, 2017; 황영훈, 2017), 협업 촉진을 위한 제도 및 시스템 등의 지원과 함께 리더십을 통해 장애요소를 제거하고 구성원간의 정서적 결속을 증진시킬 수 있는 문화 조성을 위한 다각적인 노력이 필요할 것이다. 그러한 노력을 통해 확장적인 학습환경 속에서 구성원이 적극적으로 무형식학습에 참여하게 되고 이러한 구성원의 자발적인 행동이 조직구성원으로서 만족을 향상시키며 구성원의 직무만족도가 합산되어 높은 조직성과가 산출될 수 있을 것이다.

셋째, 변화와 혁신의 조직문화 구축에 있어 구성원의 소극적 태도와 저항을 예측하고 이에 대한 조직적 차원의 다양한 변화준비를 위한 지원이 필요하다. 혁신적 조직문화가 조직몰입에 미치는 직접효과(.301)는 무형식학습효과와 직무만족을 통한 간접효과(.302~.603)보다 더 작다는 결과도 도출되었는데, 이러한 결과는 조직에서 혁신적 조직문화를 형성하려는 경우 일부 구성원들은 변화에 대한 두려움과 저항으로 오히려 적극적인 동의·동참이 어려우며, 이로 인해 구성원들의 혁신적 조직문화에 대한 지지가 감소할 수 있는 것으로 해석될 수 있다. 따라서 실무에서는 구성원의 소극적 태도와 변화에 대한 거부감을 줄이고, 혁신적인 조직문화로의 변화에 어떻게 적응시킬 수 있을지 조직적 차원의 다양한 방안을 마련할 필요가 있음을 의미한다. 구체적으로 조직의 리더가 변화의 필요성을 설득하고 구체적인 비전을 제시하며 혁신적 조직문화 형성이 업무 수행 과정에서 나타날 수 있도록 제안제나 온·오프라인 설문조사 또는 토론회 등 다양한 방식으로 구성원의 의견을 적극적으로 수렴하며 혁신에 적극 동참하는 구성원을 다양한 방식으로 조직구성원에 알리고 인센티브를 부여하는 등 제도적 장치 마련이 수반될 필요가 있다. 또한 혁신역량 제고를 위한 다양한 방식의 교육·훈련을 도입하고 조직 구성원에 맞게 내실화를 도모하여 구성원의 혁신행동과 연계시키는 것이 바람직하다.

본 연구는 혁신적 조직문화, 조직몰입, 무형식학습효과, 직무만족의 구조적 관계를 검증한 실증적 연구로서 연구의 의의를 가지고 있음에도 불구하고 몇 가지 한계를 지닌다. 첫째, 연구방법론 상으로 자기보고식측정(self-report measure)방식으로 조직 구성원을 대상으로 설문을 실시하였다. 구조방정식의 단인요인모델의 검증을 통해 동일방법편의 이슈가 연구결과에 영향을 미치지 않음을 확인하였으나, 여전히 동일방법편의 오류의 문제가 존재한다. 본 연구는 HCCP 패널자료를 활용한 2차 자료 활용 연구로, 연구자가 데이터 수집의 대상 및 방법, 시기를 직접 설계하지 못했다는 한계를 갖는다. 향후 연구에서는 동일방법편의 오류를 줄이기 위해서는 혁신적 조직문화와 같은 독립변수와 조직몰입과 같은 종속변수를 시기를 나누어 독립적으로 측정한다면, 동일방법편의 오류도 줄일 수 있을 것이며, 또한 인과관계(causality)를 바탕으로 더욱 풍부한 연구결과에 대한 해석이 가능할 것이라 판단된다(Podsakoff et al., 2000).

둘째, 본 연구에서는 근로자의 인구통계학적 특성 및 산업별 특성을 반영하지 못하였다. 조직은 구성원의 성별, 연령, 직급 등과 같은 인구통계학적 차이에 있어서 다양해지고 있으므로(Van Knippenberg & Schippers, 2007), 향후 연구에서는 근로자가 종사하는 산업별(제조업, 금융업, 비금융업), 직급별(팀장 및 팀원), 근무형태별(정규직·비정규직), 성별 등 다양한 특성을 반영한 연구가 진행될 필요가 있을 것으로 생각된다. 선행연구에서도 남녀 근로자가 인식한 조직문화와 조직몰입의 관계에서 성별에 따라 서로 상이한 연구결과가 나타났으며(이동선, 2017), 산업에 있어서도 IT산업 등 산업 환경이 급변하는 조직과 비교적 그렇지 않은 조직을 비교했을 경우, 혁신적 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향정도가 다를 수 있을 것이다. 따라서 조직과 팀효과성 제고에 있어 보다 구체적이고 실제적인 시사점을 제공하기 위해서는 조직과 구성원의 특성을 반영한 연구가 활발하게 이루어져야 할 것이다.

셋째, 장기적인 관점에서 조직문화가 구성원의 직무 및 조직에의 긍정적인 정서와 태도 형성에 어떠한 영향을 미치는지 검토가 필요하다. 조직에서 문화의 변화는 매우 천천히 일어나며, 또한 이에 따른 비가시적인 조직효과성(직무만족, 조직몰입) 변화는 비교적 장기간에 걸쳐 발생할 것으로 예상된다. 따라서 횡단적 분석으로는 어떠한 양상으로 변화가 나타나는지 파악하기 어렵다는 점에서(조성은, 이영민, 2020), 추후 연구에서는 기업의 다양한 내부 상황과 시간에 따라 조직효과성에 미치는 영향이 어떻게 변화하며 기업과 구성원의 성장에 어떠한 영향을 미치는지 장기적인 관점에서 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강명희, 이지은, 윤성혜(2011), 「팀제 운영 기업에서 구성원이 인식하는 팀 특성, 지식공유정도, 팀 성과 간의 관계규명」, 『기업교육과 인재연구』 13(1), 51-74.
- 곽상현(2012), 「초기 경력자의 일터 학습과 조직적응에서 무형식 학습 활동의 조절효과 분석: S중합병원 간호사를 중심으로」, 『미래교육연구』 25(2), 45-69.
- 권중생(2011), 「혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미치는 영향」, 『경영연구』 26(1), 153-182.
- 김근해, 유성모(2014), 「조직문화, 조직몰입, 직무만족의 관계에 대한 종단연구」, 『뇌교육연구』 14, 75-104.
- 김기성(2019), 「호텔종사원의 심리적 자본과 조직몰입, 조직시민행동의 구조적 관계 : 조직신뢰의 조절효과를 중심으로」, 『Tourism Research』 44(1), 1-23.
- 김기태, 조봉순(2008), 「인적자원관리와 조직 성과간의 관계에 관한 연구 - 인적자원관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로」, 『인사조직연구』 16(1), 115-157.
- 김민정, 이영민(2019), 「기업의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과를 중심으로」, 『사회과학연구』 26(3), 229-258.
- 김석용, 옥원호(2001), 「지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구」, 『한국행정학보』 35(4), 355-373.
- 김양호(2009), 「개인과 조직동일시, 경영성과에 대한 연구 -전략적 인적자원관리를 중심으로-」, 『인적자원관리연구』16(2), 21-31.
- 김재원, 김성수, 류성민(2004), 「인사부서의 전략적 의사결정 참여가 인사관리의 효과성에 미치는 영향」, 『인사조직연구』 12(3), 127-161.
- 김정은, 홍아정(2012), 「호텔 종업원의 프로틴 경력 태도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향」, 『역량개발학습연구(구. 한국 HRD 연구)』 7(1), 67-91.
- 김정환, 장지현(2013), 「공식적 일터학습 참여와 학습 재정지원이 비정규근로자의 조직몰입에 미치는 영향」, 『HRD연구(구 인력개발연구)』 15(1), 83-105.
- 김지영, 이민영, 조아로, 김성혜(2019), 「제조업 근로자가 인식하는 조직문화와 직무만족의 관계에서 무형식학습 참여의 조절효과」, 『평생교육·HRD연구』 15(2), 27-56.
- 김진희(2007), 「조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계」, 『노동정책연구』 7(2), 103-134.
- 김화연, 오현규, 이숙중(2018), 「공공조직 구성원의 긍정심리자본이 창의적 행동에 미치는 영향력 연구: 혁신지향조직문화의 조절효과를 중심으로」, 『역량개발학습연구(구 한국HRD연구)』 13(4), 121-154.
- 김현우, 홍아정(2016), 「중소기업 근로자의 무형식학습이 직무만족에 미치는 영향과 경력정체의 매

- 개효과», 『기업교육과인재연구』 18(1), 1-27.
- 김형철(2016), 「일터학습이 기업성공에 미치는 영향에 관한 질적·양적연구」, 『대한경영학회 추계학술발표대회 발표논문집』 458-487, 대한경영학회.
- 김호정(2003), 「조직문화, 리더십, 조직효과성의 관계 : 부산광역시를 대상으로」, 『한국행정정보』 37(4), 103-123.
- 나인강(2010), 「기업의 훈련이 근로자의 인적자원성과 및 기업성공에 미치는 영향」, 『인적자원관리연구』 17(1), 39-56.
- 민상기, 나승일(2008), 「기업체 팀장이 인식한 교육훈련 효과성과 조직성과의 관계」, 『산업교육연구』 16, 1-27.
- 박기관(2008), 「직무만족 및 조직몰입의 결정요인에 관한 연구 - 지방공무원의 직무스트레스를 중심으로 -」, 『지방행정연구』 22(2), 171-202.
- 박민주(2018), 「직무만족과 조직문화, 조직커뮤니케이션, 조직몰입 간의 관계에 대한 다수준 분석」, 국내석사학위논문, 한국기술교육대학교 대학원, 충청남도.
- 방세린, 안지영(2017), 「사회적 네트워크 활동의 조직몰입에 대한 영향: 기업문화의 조절 효과를 중심으로」, 『유라시아연구』14(1), 177-200.
- 박신영, 김문준(2015), 「조직문화가 조직유효성과 경영성공에 미치는 영향 : 부천시 지역 기업을 중심으로」, 『기업경영리뷰』6(2), 154-178.
- 박선민, 박지혜(2012), 「기업의 무형식 학습이 비재무적 성과를 매개로 재무적 성과에 미치는 영향」, 『HRD 연구(구. 인력개발연구)』14(1), 1-26.
- 박소희(2010), 「리더의 코칭행동이 부하직원의 학습과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향」, 『직업능력개발연구』13(3), 75-99.
- 박주완, 이성(2016), 「제조업 교육훈련투자가 기업성공에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과 및 조직몰입의 매개효과를 중심으로」, 『산업교육연구』 33(8), 53-74.
- 박혜선, 이찬(2012), 「무형식학습 영향 요인에 관한 통합적 문헌 고찰」, 『평생교육학연구』 18(2), 213-246.
- 박호득, 서희정, 안영식(2012), 「중소기업 근로자의 조직학습과 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향」, 『직업교육연구』31(3), 67-88.
- 안지영, 방세린(2017), 「사회적 네트워크 활동의 조직몰입에 대한 영향: 기업문화의 조절 효과를 중심으로」, 『유라시아연구』14(1), 177-200.
- 배귀희, 박시남, 이운재(2014), 「사회적기업가 정신이 조직성공에 미치는 영향: 직무만족 및 조직몰입의 매개변수를 중심으로」, 『한국인사행정학회보』13(3), 251-276.
- 배을규, 이민영(2012), 「HRD 기업의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입도에 미치는 영향: 자기주도 학습능력의 매개효과를 중심으로」, 『Andragogy Today』15(4), 205-234.

- 송선일, 이찬(2013), 「대기업 연구개발 인력의 학습지원환경과 무형식학습 수준의 관계에서 학습도구 활용의 조절효과」, 『농업교육과 인적자원개발』45(2), 149-170.
- 송연지, 박지혜(2014), 「기업의 무형식 학습이 조직 내 커뮤니케이션을 매개로 조직유효성에 미치는 영향」, 『한국 HRD 연구』9, 23-51.
- 송영선, 이희수(2009), 「조직문화 유형과 학습조직 수준 및 조직효과성 관계」, 『HRD연구(구 인력개발연구)』11(2), 115-151.
- 손배원(2009), 「직무만족이 조직문화에 대한 구성원의 인식과 조직몰입 간에 미치는 조절효과」, 『한국경영학회 통합학술발표논문집』, 1-19.
- 신미호(2017), 「노인요양시설 종사자의 조직문화와 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 『한국복지실천학회지』8(1), 7-62.
- 심용보(2018), 「무형식학습 참여활성화에 영향을 미치는 조직수준의 요인에 대한 실증연구」, 『직업능력개발연구』21(1), 181-208.
- 양인준, 강혜림(2019), 「제조업 근로자가 인식하는 조직문화와 조직유효성 간의 관계에서 조직공정성의 조절효과」, 『농업교육과 인적자원개발』51(3), 103-134.
- 오석영(2011), 「학력 간 학습 형태가 숙련향상 및 조직성과에 미치는 영향 분석: 제조업 생산직 중심으로」, 『직업능력개발연구』14(3), 27-52.
- 오선희(2015), 「고성과 인적자원관리관행과 혁신적 조직문화, 조직성과 간의 관계에 대한 연구」, 『한국경영교육학회』30(2), 187-211.
- 오인수, 김광현, Todd C. Darnold, 황종오, 유태용, 박영아, 박량희(2007), 「직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석」, 『인사·조직연구』15(4), 43-86.
- 오현석, 이현웅, 배진현(2010), 「HR부서의 전문성과 기업문화가 기업경쟁력에 미치는 효과 분석」, 『제3회 인적자본기업패널 학술대회 논문집』 337-361, 한국직업능력개발원.
- 우혜정, 박민주, 윤관식, 김우철(2017), 「조직 구성원의 무형식학습 참여를 통한 직무능력향상, 직무만족, 조직몰입 간의 구조적 관계에 대한 연구」, 『고용직업능력개발연구』 20(2), 89-123.
- 이동선(2017), 「조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향」, 『인적자원관리연구』24(4), 83-104.
- 이미경, 전상길(2016), 「조직공정성과 조직시민행동 간의 관계에서 기능별 조직문화의 조절효과에 대한 연구」, 『인적자원관리연구』23(1), 199-215.
- 이상천, 고봉상, 용세중(2004), 「국내 벤처기업의 업령(業齡)에 따른 성과 결정요인」, 『산업공학』 17, 11-19.
- 이성, 박주완, 황승록(2010), 「기업의 혁신성이 교육훈련투자와 조직성과에 미치는 영향」, 『직업교육과 인적자원개발』42(4), 275-296.
- 이수기(2017), 「대기업 R&D 인력의 혁신적 업무행동과 직무 도전성, 학습동기, 무형식학습 활동의

- 관계, 국내석사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.
- 이용탁(2007), 「인적자원개발을 통한 직무능력향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향」, 『인적자원관리연구』14(2), 143-160.
- 이용탁(2017), 「ICT 기업의 조직문화가 조직구성원 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 『경영과 정보연구』36(4), 149-166.
- 이재은, 이연주(2008), 「조직문화 유형이 조직몰입도에 미치는 영향 : Kimberly & Quinn의 조직문화 유형을 중심으로」, 『한국정책논집』 8, 60-81.
- 이정금(2017), 「무형식학습이 혁신성에 미치는 영향: 조직지원 조절효과를 중심으로」, 『평생학습사회』13(1), 105-130.
- 이정금, 손승남(2015), 「유형별 일터학습과 혁신성, 조직몰입, 조직시민행동 사이의 관련성 탐구」, 『교육문화연구』21(6), 107-140.
- 이지영(2016), 「혁신·협력의 유연문화 지각이 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증」, 『인사조직연구』24(2), 115-153.
- 이춘우(2014), 「한국기업의 조직문화」, 『인사조직연구』 22(1), 39-93.
- 이혜원(2011), 「보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향」, 『한국유아교육·보육복지연구』15(2), 109-126.
- 이효영(2017), 「기업체 팀장이 인식한 혁신적 조직문화, 교육훈련 효과성, 조직몰입, 인적자원 역량간의 구조적 관계」, 『문화산업연구』17(4), 135-145.
- 임효창, 이규만(2001), 「기업내 웹(Web) 기반 교육훈련에서 비동시적 상호작용이 학습성과에 미치는 영향」, 『대한경영학회지』28, 347-374.
- 장원섭, 장지현, 유지은(2008), 「멘토링이 조직의 비재무적 성과에 미치는 영향」, 『직업교육연구』 27(3), 109-138.
- 전기석, 김태성, 김우철, David L Passmore(2013), 「조직커뮤니케이션, 혁신문화, 그리고 조직몰입이 무형식학습에 미치는 영향」, 『HRD연구(구 인력개발연구)』 15(3), 307-334.
- 조봉순, 김기태, 최장호, 이동섭(2009), 「참여적 작업시스템이 조직성과에 영향을 미치는 과정에 관한 연구」, 『산업관계연구』19(2), 177-202.
- 조준, 윤동열, 한승현(2018), 「무형식학습이 조직몰입에 미치는 영향」, 『대한경영학회지』 31(8), 1527-1547.
- 조준희, 홍아정(2011), 「조직활성화 교육이 구성원의 기본적 욕구, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향」, 『역량개발학습연구(구 한국 HRD 연구)』6(2), 65-80.
- 조희경, 황승록, 채창균(2013), 「혁신지향 조직문화와 기업 성과」, 『THE HRD REVIEW』16(4), 34-53, 한국직업능력개발원.
- 조성은, 이영민. (2020), 「한국 기업의 교육훈련 투자에 관한 종단적 연구」, 『기업교육과 인재연구』

- 22(1), 101-124.
- 주영하, 선민정(2018), 「조직문화가 종사자의 직무만족도에 미치는 영향: 의사소통의 매개효과를 중심으로」, 『디지털융복합연구』16(7), 153-164.
- 주용환(2013), 「공공조직의 조직문화와 감성적 지성 그리고 조직몰입의 관계 연구」, 『한국지방정부학회 2013년도 추계학술대회 논문집』3-28, 한국지방정부학회.
- 최경민, 김규태(2016), 「초등교사가 지각한 학교조직문화와 조직 효과성 관계에서 임파워먼트, 조직몰입의 다중 매개효과에 대한 구조분석」, 『교육행정학연구』 34(5), 247-267.
- 최우재(2015), 「인적자원개발이 성과에 미치는 영향: 조직변화의 조절효과를 중심으로」, 『기업경영연구(구 동림경영연구)』61, 71-85.
- 최해수(2015), 「호텔기업의 조직문화특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향」, 『관광연구』30(5), 445-468
- 황승록(2016), 「혁신문화가 교육훈련 투자 및 기업 성과에 미치는 영향」, 『THE HRD REVIEW』 19(1), 114-127, 한국직업능력개발원.
- 황승록, 송창용(2012), 「조직문화에 따른 교육훈련 투자와 기업 성과」, 『THE HRD REVIEW』19(1), 170-180, 한국직업능력개발원.
- 황안숙(2011), 「인적자원개발과 관리」, 파주: 양서원.
- 황영훈(2017), 「대기업 영업직 초기경력자의 형식학습, 무형식학습, 조직사회화 및 이직의도의 구조적 관계」, 『국내박사학위논문 서울대학교 대학원』 서울.
- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30-43.
- Basadur, M. (1997). Organizational development interventions for enhancing creativity in the workplace. *Journal of Creative Behavior*, 31(1), 59-72.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). Human resources strategies, complementarities, and firm performance. SUNY Buffalo: Unpublished manuscript.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Bigliardi, B., Dormio, A. I., Galati, F., & Schiuma, G. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *VINE*, 42(1), 36-51.
- Brewster C, Morley M, Buciuniene I, Alonderien_e R. (2010). Enhancing informal learning to improve job satisfaction : perspective of SMEs managers in Lithuania. *Baltic Journal of Management*, 5(2), 257-87.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533-546.

- Büschgens, T., Bausch, A., & Balkin, D. B. (2013). Organizational culture and innovation: A meta-analytic review. *Journal of product innovation management*, 30(4), 763-781.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- Clarke, N. (2005). Workplace learning environment and its relationship with learning outcomes in healthcare organizations. *Human Resource Development International*, 8(2), 185-205.
- Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The impact of training and development on employee job satisfaction, loyalty, and intent to stay in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10, 273-284.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Day, N. (1998). Informal learning gets results. *Workforce*, 77(6), 30-36.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of organizational life*. Basic Books; Revised ed, MA: Addison-Wesley.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human relations*, 40(7), 445-470.
- Dirani, K. M. (2009). Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the lebanese banking sector. *Human Resource Development International*, 12(2), 189-208.
- Dobbs, K. (2000). Simple moments of learning. *Training*, 37(1), 52.
- Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539-559.
- E. H. Schein. (1985). *Organization culture and leadership*. SanFrancisco: Jossey-Bass.
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of “reinventing itself company”. *Human resource development quarterly*, 16(3), 389-415.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Grolnic, S. R. (2001). *Informal learning in the workplace: What can be learned doing a McJob?* Doctoral dissertation of the graduate school of education. Harvard Graduate School of

Education.

- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (1991). Knowledge flows and the structure of control within multinational corporations. *Academy of management review*, 16(4), 768-792.
- H. S. Yoon & M. K. Song. (2016). The effects of organizational culture on job satisfaction and organizational commitment of employees - The moderating effect according to position -. the 6th Academic Conference of Human Capital Corporate Panel. 347-370.
- Horibe, F. (2016). *Creating the innovation culture: Leveraging visionaries, dissenters, and other useful troublemakers in your organization*. New York, NY: John Wiley & Sons Inc.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, 3rd ed. New York, NY: Guilford Press.
- Lawler, E. E. (1981). *Pay and organizational development*. Boston, MA: Addison-wesley.
- Lease, S. H. (1998). Annual Review, 1993-1997: Work attitudes and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 154-183.
- Leavy, B. (2005). A leader's guide to creating an innovation culture. *Strategy & Leadership*, 33(4), 38-45.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction in MD Dunnette(ed). *Handbook of Industrial and Organizational psychology*. Chicago: Rand-McNally.
- Loewenstein, M. A., & Spletzer, J. R. (1999). General and specific training: Evidence and implications. *Journal of Human Resources*, 34(4), 710-733.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of business & industrial marketing*, 18(3), 219-236.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative science quarterly*, 22, 57-75.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in developing human resources*, 5(2), 132-151.
- McLaughlin, P., Bessant, J., & Smart, P. (2008). Developing an organization culture to facilitate radical innovation. *International Journal of Technology Management*, 44(3), 298-323.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of applied Psychology*, 74(1), 152.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nam, T. Y., Lee, G. H. & Jee, B. G. (2012). Influence of superiors' leadership on trust and job satisfaction in hotel. *The Korea Contents Society*, 12(11), 412-421.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*(2nd ed). New York, NY: McGraw-Hill.
- O'Regan, N., Ghobadian, A., & Sims, M.(2006). Fast tracking innovation in manufacturing SMEs. *Technovation*, 26(2), 251-261.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence*. New York, NY: Harper & Row.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. (8th ed.). Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.
- Roodt, G., Rieger, H. S., & Sempene, M. E. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Rowden, R. W., & Ahmad, S. (2000). The relationship between workplace learning and job satisfaction in small to midsize businesses in Malaysia. *Human Resource Development International*, 3(3), 307-322.
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in US small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 407-425.
- Russell, J. S., Terborg, J. R., & Powers, M. L. (1984). The influence of training and organizational support on organizational performance. In 92nd Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Canada.

- Sashittal, H. C. & Jassawalla, A. R.(2002). Culture that support product-innovation process. *Academy of management executive*, 16(3), 42-54.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*(second ed.). New York, NY: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2006). *기업문화 혁신전략 딜로이트 컨설팅 코리아*(역). 서울: 도서출판 일빛.
- Shin, Y. G. (1994). *Organizational behavior*. Seoul: Pakyoungsa.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrativ science quarterly*, 28(3), 339-358.
- Suellen J. H., & Leonard V. C. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621.
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251-273.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*, 11(1), 98.
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annu. Rev. Psychol*, 58, 515-541.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- West, M. A., & Altink, W. M. (1996). Innovation at work: Individual, group, organizational, and socio-historical perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 3-11.
- Yoon, W., Kim, S. J., & Song, J. (2016). Top management team characteristics and organizational creativity. *Review of Managerial Science*, 10(4), 757-779.

Abstract

**The Effect of Innovative Organizational Culture on
Organizational Commitment through Informal Learning Effect
and Job Satisfaction**

Han Jiyoung, Park Jiwon

This study aims to identify how the innovative organizational culture perceived by the members of the organization affects organizational commitment and demonstrate the mediating effects of informal learning effect and job satisfaction in the relationship between innovative organizational culture and organizational commitment. In order to achieve this research objective, 413 data from the HCCP(Human Capital Corporate Panel) 7th (2017) collected by the KRIVET(Korea Research Institute for Vocational Education & Training) were used to conduct structural equation modeling analysis. The result shows that, firstly, all of the direct associations among the research variables, including innovative organizational culture, job satisfaction, informal learning effect, and organizational commitment, were statistically significant, however the correlation between informal learning effects and organizational commitment was shown to be insignificant. Second, it has been confirmed that job satisfaction has a positive mediating effect in the relationship between innovative organizational culture and organizational commitment. The theoretical and practical implications of the research were described based on the research results.

Keywords: Innovative organizational culture, Organizational Commitment, job satisfaction, Informal Learning effects

4차 산업혁명 시대의 평생직업능력개발을 위한 법·제도 개선

최 흥 기*

요약

오늘날 사회·경제적 환경은 그 누구도 쉽게 예단할 수 없을 정도로 빠르게 변화하고 있으며, 동시에 이러한 변화는 복잡하고도 다양한 양상을 띠고 있다. 국제적으로는 세계화의 확산과 정보화의 진전이 계속되고 있으며, 국내적으로는 전 세계에서 유래를 찾기 힘들 정도의 저출산 및 고령화 현상과 고학력화 현상 등이 심화되고 있다. 나아가 최근에는 ‘4차 산업혁명(The 4th Industrial Revolution)’이라는 새로운 화두도 제시됨에 따라, 사회·경제 전반의 혁신적 변화를 유발하고 있다.

이러한 변화의 시대에 적절히 대응하기 위해서는 다양한 정책적 수단이 모색될 수 있겠지만, 무엇보다 전 국민의 평생 직업능력개발을 위한 정책이 전 세계 공통적으로 강조되고 있는 점을 주의 깊게 살펴보아야 한다. 왜냐하면, 오늘날 고용정책 및 노동정책, 사회정책 등에 있어서 직업능력개발은 학생, 구직자 및 실업자의 고용을 촉진하는 수단일 뿐만 아니라, 근로자(재직자)의 고용을 안정적으로 유지하고 개선하는데 핵심적 수단으로써 기능하고 있으며, 노동시장의 안정과 사회통합 나아가 평생학습(Lifelong Learning)을 위한 수단으로써도 그 타당성을 충분히 인정받고 있기 때문이다.

4차 산업혁명 시대를 맞이하여 전 국민의 평생 고용가능성(Lifelong Employability)을 제고하고, 안정적인 직업생활(근로권)과 인간다운 생활(생존권)을 보장하는데 있어서 가장 중요한 정책수단은 ‘직업능력개발’이라고 할 수 있다. 그리고 4차 산업혁명이라는 시대적 요구에 부응하는 평생 직업능력개발체제의 구축을 위해서는 관련 법·제도의 개선이 반드시 요구된다. 다분히 직업능력개발에 대한 정책방향을 제시하는데 그치지 않고, 근로자가 가지는 직업능력개발에 관한 권리가 실질적으로 구현될 수 있는 방안이 구체적이고 실효적으로 모색·검토되어야 한다. 이것은 4차 산업혁명 시대에 있어 더 이상 미룰 수 없는 과제이다.

키워드: 4차 산업혁명, 고용가능성, 평생학습, 직업능력개발, 근로권, 직업능력개발권

I. 들어가며

2020년 현재, 우리나라의 사회·경제는 국내외의 메가트렌드(Mega-trend) 속에서 크게 변화하고 있다. 특히 4차 산업혁명(The 4th Industrial Revolution)¹⁾을 중심으로 한 정보통신기술

* 고려대 법학연구원 전임연구원, 가톨릭대/성신여대 법학과 강사, 법학박사, smart9021@hanmail.net

1) 본래 ‘4차 산업혁명’이라는 표현보다는 ‘디지털화’ 내지 ‘디지털 기술혁신에 따른 변화’ 정도로 표현함이 상

(ICT)의 혁신적 발전은 경제의 서비스화와 디지털화를 초래하고 있을 뿐만 아니라, 근래에 국제적으로 확산되고 있는 코로나19 바이러스(COVID-19)는 그것을 보다 촉진·가속화시키고 있다.²⁾ 한편, 국내 노동시장의 측면에서도 전 세계에서 유례를 찾기 힘들 정도의 저출산 및 고령화 현상과 고학력화 현상 등으로 인하여 적지 않은 변화가 일어나고 있다.

최근 4차 산업혁명 등을 비롯한 국내외의 사회·경제적 변화와 노동시장의 변화에 따라 적극적 고용정책의 필요성이 강하게 요청되고 있는 상황에서, ‘직업능력개발’은 무엇보다도 근로자³⁾의 고용을 촉진하고, 고용을 안정적으로 유지하게 할 뿐만 아니라, 보다 나은 고용 내지 취업으로의 접근을 가능하게 한다는 점을 이유로 적극적 고용정책의 핵심수단으로써 활용되고 있다. 아울러 직업능력개발은 평생학습(Lifelong Learning)이 강조되는 현대 사회에서 근로자의 자기발전과 사회·경제적 지위의 향상을 도모하기 위해서도 실질적인 수단이 되고 있다.

현행 직업능력개발법제는 이상과 같은 의의 및 중요성을 고려하여, 모든 근로자 및 기업 등에 대해 생애주기별 내지 노동시장 각 단계별로 평생직업능력개발을 촉진하고 지원하기 위한 규범적 체계를 나름 구축하고 있다. 즉, 다양한 직업능력개발 관련 법령을 통해 정규교육시기에는 직업계고 학생을 비롯하여 중도탈락자, 비진학 청소년을 대상으로 현장실습⁴⁾과 기능자 양성훈련 등을 실시하고 있으며, 노동시장의 진입시기에는 미취업자(청년실업자), 취업취약계층(고령자, 여성, 장애인 등)을 대상으로 신규실업자훈련을 실시하고 있다. 그리고 재직시기에는 근로자를 대상으로 재직자훈련을 실시하고 있으며, 실업시기에는 실업자를 대상으로 전직실업자훈련을 실시하는 등 체계적이고 종합적인 규율체계를 구축하고 있다. 이는 적어도 외형상으로는 주요 선진국에 견주어 봐도 크게 뒤쳐지지 않을 정도의 직업능력개발법제를 구비하고 있다고 평가할 수 있으며,⁵⁾ 형식적인 측면에서는 현행 직업능력개발법제가 충실하다는 점을 의미한다.

하지만, 직업능력개발의 비중과 중요성이 강조되는 지금의 현실과 달리, 근로자의 직업능력개발에 관한 권리, 즉 직업능력개발권의 보장에 있어서는 최근 주요 선진국의 직업능력개발법제의 변화에 비추어볼 때, 여전히 미흡한 부분이 없지 않다. 다시 말해서 현행 직업능력개발법제는 평생 직업능력개발을 지향하고, 근로자의 직업능력개발에 관한 보편적 권리를 법·제도적으로 보장하고

당해 보이나, 본 연구에서는 대중의 인식 및 편의상 ‘4차 산업혁명’이라는 용어를 사용하고자 한다.

- 2) 코로나19 바이러스(COVID-19)의 대유행은 언택트 내지 온택트 산업의 급속한 성장을 가져오고 있으며, 이로 인하여 디지털화가 한층 가속화되고 있다. 한편, 업무방식의 탈경계와 취업형태의 다양화로 인해 전통적인 노동법 규제방식에도 변화가 일어나고 있는데, 이때, 직업능력개발법제도 예외는 아닐 것이다. 즉, 직업능력개발에 있어서도 변화하는 노동시장에 부합할 수 있는 새로운 법·제도를 구축할 것이 요청되고 있다. 최근 주요국의 동향에 대해서는 OECD, VET in a time of crisis: Building foundations for resilient vocational education and training systems, 2020.5.6. 참고
- 3) 여기서 ‘근로자’라 함은 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다(고용정책기본법 제2조 및 근로자직업능력개발법 제2조 제4호 등 참고)
- 4) 현장실습 제도의 개념과 성격에 대해서는 최흥기, “직업계고 현장실습제도의 문제점과 개선방향”, 『노동법률』, 중앙경제, 2018.1, 103면 참고
- 5) 백영호, 『직업능력개발사업의 문제점과 감사시사점』, 감사원 감사연구원, 2013.12, 16면 등 참고

있는 주요 선진국과는 달리, 근로자의 평생 직업능력개발을 촉진·지원하기 위한 법·제도적 체계는 나름 구축하고 있지만, 직업능력개발권의 실질적 보장이라는 측면에서 볼 때, 아직까지는 충분하지 않다는 것이다.⁶⁾ 현행 직업능력개발법제가 형식적인 측면에서는 충분할지 몰라도 질적인 측면에서는 아직까지 취약한 부분이 있음을 드러낸다.

오늘날 4차 산업혁명 등에 따라 노동시장이 급격하게 변화되고, 개인이 주도한 평생학습이 모든 국가의 주요한 정책과제가 되고 있는 상황에서, 직업능력개발권을 법·제도적으로 보장하는 것은 더 이상 늦출 수 없는 과제이다. 본 연구에서는 이상의 배경을 참고하여, 4차 산업혁명 시대의 평생직업능력개발⁷⁾을 위한 법·제도적 개선방안을 구체적으로 검토해보고자 한다.

II. 4차 산업혁명과 평생직업능력개발의 필요성

1. 4차 산업혁명과 노동시장의 변화

오늘날 사회·경제적 환경은 그 누구도 쉽게 예단할 수 없을 정도로 빠르게 변화하고 있으며, 동시에 이러한 변화는 복잡하고도 다양한 양상을 띠고 있다. 국제적으로는 세계화의 확산과 정보화의 진전이 계속되고 있으며, 국내적으로는 전 세계에서 유래를 찾기 힘들 정도의 저출산 및 고령화 현상과 고학력화 현상 등이 심화되고 있다. 나아가 최근에는 ‘4차 산업혁명’이라는 새로운 화두도 제시됨에 따라, 사회·경제 전반의 혁신적 변화를 유발하고 있다.

일반적으로 4차 산업혁명은 ‘디지털 혁명(제3차 산업혁명)에 기반하여 물리적 공간, 디지털적 공간 및 생물학적 공간의 경계가 희석되는 기술융합의 시대’를 의미하는 것으로써,⁸⁾ 개별 국가의 산업구조를 비롯하여 노동시장에도 작지 않은 변화를 불러오고 있다. 예를 들어, 4차 산업혁명에 따른 기술혁신은 일자리의 총량에 큰 영향을 미치고 있으며, 일하는 방식과 내용도 크게 바꾸고 있다. 아울러 일하는 형태도 다양해지고, 근로자에게 요구되는 직업능력(직업에 필요한 직무수행

6) 이러한 부분의 대표적인 지적으로는 조용만, “직업능력개발에 대한 근로자의 권리 -프랑스 법제의 내용과 시사점을 중심으로-”, 『노동법연구』(제33호), 서울대 노동법연구회, 2012, 93면 참고

7) 지난 2006년 국정과제회의 보고서에서는 ‘평생직업능력개발’이라는 개념이 새롭게 제시된 바 있다. 이때, ‘평생직업능력개발’은 주로 경제활동기의 근로자를 대상으로 훈련기관에서 이루어지는 협의의 직업훈련 이외에 학교와 훈련기관을 불문하고, 입직준비기와 경제활동기, 제2인생기에 걸쳐 진행되는 취업 및 직무수행 능력의 배양과 향상을 위한 교육훈련을 모두 포함한 개념을 의미하였다. 이는 학교교육, 평생학습, 연구개발 등을 모두 포함한다고 본다(사람입국·일자리위원회, 『동반성장을 위한 평생직업능력개발 체제 혁신』, 제77회 국정과제회의 본 보고서, 2006.5.24, 5면 참고). 이러한 개념정의에 따라 경우, 직업능력개발훈련, 직업교육은 물론 평생학습(평생교육) 등은 평생직업능력개발을 실현하기 위한 수단이자 하위개념으로써, 그 의미를 갖게 된다.

8) WEF, The Future of Jobs : Employment Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016 참고

능력)에도 근본적 변화가 초래되고 있다. 이로 인해 노동대중(勞動大衆) 내지 근로자의 안정적인 직업생활(근로권)과 인간다운 생활(생존권)이 위협받을 수 있는 사회문제가 심각하게 발생할 수 있다. 그러므로 국가, 사회, 기업 그리고 근로자에 이르기까지 모든 구성원의 적극적인 노력과 대응이 요구된다.

2. 평생직업능력개발의 의의 및 필요성

4차 산업혁명 시대에 대응하기 위한 정책적 수단으로는 여러 가지가 있을 수 있겠지만, 노동시장의 변화를 고려해본다면 고용정책이 우선시 될 것이다. 일반적으로 고용정책은 완전고용을 위하여 국가가 노동시장에 개입하는 정책을 의미하는데,⁹⁾ 오늘날 적극적 고용정책으로써 평생직업능력개발이 필요한 이유는 크게 다음과 같다.¹⁰⁾

첫째, 직업능력개발은 고용을 촉진하는 관점에서 매우 중요한 수단이다. 직업능력개발은 학교를 중심으로 한 일반교육 제도가 가지는 한계 및 문제점을 보완하고, 학생의 직업의식과 직업능력을 제고함으로써, 학교로부터 (내부)노동시장 내 고용으로의 원활한 이동을 도모하기 위한 수단으로써 의미를 갖는다. 따라서 국가는 노동시장에 적극적으로 개입하여 (직업계고) 학생 및 비진학, 미취업 청소년에 대한 직업능력개발을 체계적으로 실시하고, 이들의 고용을 촉진할 책무가 있다.¹¹⁾ 또한 직업능력개발은 학생 및 청소년 이외에도 노동시장의 진입에 어려움을 겪고 있는 구직자 및 취업취약계층(청년, 고령자, 여성, 장애인 등)¹²⁾을 비롯하여, 노동시장으로부터 중도에 탈락한 자(실업자)들에 대한 고용(취업)의 기회를 확보하기 위한 수단으로써 중요한 의미를 갖는다. 이것은 현대 국가의 고용정책이 완전고용을 목표로 지향하고 있다는 점에서 상당히 중요하며, 직업능력개발의 본질적 기능이라고 할 수 있다. 이는 현행 고용정책기본법 제1조 목적규정에서도 확인할 수 있는데, “국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는” 것이 바로 그것이다. 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하는 근로자직업능력개발법 제1조 목적규정에서도 확인할 수 있다.

둘째, 직업능력개발은 고용을 유지하고 개선하는 관점, 즉 고용안정의 관점에서도 중요한 수단이다.¹³⁾ 고용을 단순히 양적으로 확보하는 차원이 아닌 고용을 질적으로도 개선하기 위한 차원에

9) 김형배·박지순, 『노동법강의』(제9판), 신조사, 2020, 723면 이하 참고.

10) 최홍기, “직업능력개발훈련법제의 쟁점과 과제”, 『노동법학』(제69호), 한국노동법학회, 2019, 132-133면; BMAS, Weissbuch, Arbeiten 4.0, 2016, S.107 등 참고

11) 직업교육훈련촉진법 제3조 및 근로자직업능력개발법 제4조 참고

12) 고용정책기본법 제6조 제1항 제6호에서는 ‘취업취약계층’을 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 곤란한 사람과 「국민기초생활보장법」에 따른 수급권자 등을 가르키고 있는데, 대표적으로 청년, 고령자, 여성, 장애인이 여기에 포함될 수 있다. 이는 고용정책기본법과 연계된 법체계에서도 확인할 수 있다.

13) 역시 고용정책기본법 및 근로자직업능력개발법 제1조(목적) 참고.

서도 직업능력개발이 적극 이루어질 필요가 있다는 것이다. 왜냐하면, 오늘날 4차 산업혁명 등과 같은 사회·경제적 변화에 따라 노동시장의 적지 않은 변화가 나타남에 따라, 종래의 ‘중신고용(장기고용시스템)¹⁴⁾ 내지 ‘평생직장’이라는 의미가 점차 퇴색되고 노동이동이 증가하고 있는 상황에서, 근로자의 ‘평생고용’을 위해서는 지속적인 직업능력의 개발과 향상이 전제될 필요가 있기 때문이다. 이때 근로자(재직자)의 직업능력개발이 고용안정의 중요한 수단으로써 활용될 수 있도록 국가의 적극적인 개입과 지원이 필요하다. 아울러 사업주가 주도하는 직업능력개발이 아닌 형태로써, 근로자의 자율적 의사에 기초한 직업능력개발¹⁵⁾은 근로자 개인의 자아실현 내지 자기개발의 차원에서도 중요한 수단이 되므로 국가는 평생학습의 실현이라는 관점에서 이를 적극 지원할 필요가 있다.

셋째, 직업능력개발은 근로자의 고용촉진 및 고용안정뿐만 아니라, 자영업자의 창업 및 전직을 위해서도 중요한 수단이다. 주요 외국과 비교할 때, 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있는 우리나라 자영업의 현실¹⁶⁾과 4차 산업혁명 등에 따라 새로운 자영업의 형태가 급속히 확산되고 있는 현재의 상황을 고려해본다면, 고용정책적 차원에서 자영업자의 창업과 전직을 위한 직업능력개발을 적극 지원할 필요가 있다.

그밖에도 직업능력개발은 기업 및 국가의 인적자원 관리에서 있어서 중요한 의미를 가지고 있으므로,¹⁷⁾ 직업능력개발에 대한 적극적 투자는 기술투자에 못지않게 중요하다.¹⁸⁾

이처럼 직업능력개발은 전 국민의 지속적인 직업생활을 도모하기 위한 핵심적 수단으로써 작지 않은 의미를 갖고 있으며, 근로권의 실현이라는 관점에서 국가의 적극적인 개입이 요청되는 부분이라고 할 수 있다(고용정책기본법 제3조 제1호 참고).

한편, 4차 산업혁명에 따른 변화의 시대에 적절히 대응하기 위해서는 다양한 고용정책적 수단이 검토될 수 있겠지만, 무엇보다 전 국민의 평생 직업능력개발을 위한 정책이 전 세계 공통적으로 강조되고 있는 점을 주의깊게 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면, 앞서 살펴본 바와 같이, 오늘날의 직업능력개발¹⁹⁾은 학생, 구직자 및 실업자의 고용을 촉진하는 수단일 뿐만 아니라, 근로자(재직

14) ‘중신고용’ 내지 ‘장기고용시스템’이라 함은 기업이 근로자를 학졸자(중졸, 고졸, 대졸자 등)로 일괄 정기채용하여 기업 내에서 OJT를 포함한 교육훈련과 능력개발을 시키면서 순환보직 등으로 인재를 활용하고 특별한 사정이 없는 한 정년까지 장기에 걸쳐 고용을 보장하는 관행을 말한다. 이는 대표적으로 일본의 고용관행을 가르키는 용어로 널리 사용되어 왔으나, 일본 역시 그러한 관행이 무너지고 있어 다양한 방안을 강구 중에 있다. 이에 대해서는 스게노카즈오(이정 역), 『고용사회와 노동법』, 박영사, 2001 등 참고

15) 고용정책기본법 제5조 제1항에 의하면, 근로자도 자신의 적성과 능력에 맞는 직업을 선택하여 직업생활을 하는 기간 동안 끊임없이 직업에 필요한 능력을 개발하고, 직업을 통하여 자기발전을 도모하도록 노력할 의무를 부여하고 있다.

16) OECD에 따르면, 2018년 기준, 우리나라 자영업 비중은 25.1%로 OECD 회원국 38개국 가운데 7번째로 높은 것으로 드러났다. 우리나라 자영업 비중은 IMF 위기 이후 꾸준히 감소하고 있지만, 여전히 전체 경제 규모에 비해서는 큰 편이라는 평가가 적지 않다.

17) 인적자원개발기본법 제7조 제2항 제2호 라목 등 참고

18) 兩角 道代, 職業能力開發と労働法, 『講座21世紀の労働法 第2巻 -労働市場の機構とル | ル』, 日本労働法学会編, 有斐閣, 2000, 154頁

자)의 고용을 안정적으로 유지하고 개선하는데 실질적인 수단으로써 기능하고 있으며, 사회통합 나아가 평생학습을 위한 수단으로써도 그 타당성을 충분히 인정받고 있기 때문이다. 이것은 4차 산업혁명 시대를 맞이하여 전 국민의 평생 고용가능성(Lifelong Employability)을 제고하고, 안정적인 직업생활(근로권)과 인간다운 생활(생존권)을 보장하는데 있어서 가장 핵심적인 정책수단은 직업능력개발이라는 점을 의미한다.

이미 독일, 프랑스, 일본 등의 주요 선진국에서는 직업능력개발의 중요성을 일찍이 인식하고, 직업능력개발과 관련한 법·제도 내지 정책의 개선을 적극 추진하고 있으며, 그와 같은 개선의 기본방향은 일찍이 ILO가 강조해 온 평생직업능력개발의 보장과 직업능력개발에 관한 권리를 강화하는 것으로 요약해볼 수 있다.²⁰⁾

대표적으로 4차 산업혁명 시대를 선도적으로 이끌고 있는 독일에서는 ‘노동 4.0(Arbeiten 4.0)’과 ‘직업능력개발 4.0(Berufsbildung 4.0)’이라는 전략을 통해 4차 산업혁명에 따른 직업생활의 커다란 변화에 대비하여, 종합적이고 장기적인 능력개발, 즉 평생직업능력개발 체제의 중요성을 강조하고 있으며, 미래지향적 관점에서 평생직업능력개발에 관한 권리(예, 개인근로자계좌제 등)의 도입 등을 구체적으로 검토하고 있다.²¹⁾ 또한 프랑스에서는 평생직업능력개발이 국가의 책무임을 법적으로 분명하게 밝히고(노동법전 L.6111-1조), 그러한 직업능력개발은 근로자 개인의 권리로서 보장하고 있는 것이 특징인데, 4차 산업혁명 시대에 맞춰 그것을 적극 확대하여 운영하고 있으며, 일본에서도 4차 산업혁명과 관련하여, 경제산업성과 후생노동성, 문부과학성이 함께 『인재육성 추진회의』를 통해 4차 산업혁명 시대에 요구되는 인재상 및 직업능력개발의 방향을 적극 검토하고 있다. 이러한 평생직업능력개발과 관련한 전략은 4차 산업혁명 시대의 노동시장은 양질의 교육훈련과 직업능력을 갖춘 근로자들에 의해 크게 좌우될 수 있다는 점을 주요하게 인식한 것으로서, 사회통합 및 국가경쟁력의 제고에 있어서도 평생직업능력개발이 반드시 필요하다는 점을 반증한다.

3. 근로권의 현대적 해석으로서 ‘직업능력개발권’

현행 고용정책기본법 제3조 제1호에서는 직업능력개발 등과 관련한 고용정책을 수립·시행함에 있어서 근로자가 가지는 근로의 권리(근로권)가 확보·실현될 수 있도록 그 책무를 규정하고 있다.

19) 여기에서 말하는 ‘직업능력개발’이라 함은 모든 국민의 전 근로생애의 목적이며, 직업교육과 직업훈련, 직업교육훈련을 모두 포함하는 개념이라 할 수 있다. 이와 같은 직업능력개발의 개념을 통해 직업교육·직업훈련제도 전체를 통일적으로 파악하여 그 중심에 ‘직업능력개발권’이라는 새로운 이념을 제시해보고자 한다. 직업능력개발 및 직업교육, 직업훈련의 개념과 상호 관계에 대해서는 최흥기, “직업훈련의 개념에 관한 소고(小考)”, 『법학연구』(제60권 제3호), 부산대 법학연구소, 2019, 217면 이하 참고.

20) 이와 관련한 종래의 대표적인 선행연구로는 조용만, 앞의 논문, 2012 등 참고

21) BMAS, Weissbuch, Arbeiten 4.0, 2016, S.113 참고. 개인근로자계좌제를 신설함으로써, 근로자들이 직업능력개발 및 경력단절 시에 활용할 수 있는 초기자본을 세금으로 지원하는 방향을 고려하고 있다.

물론 근로권은 우리나라가 자본주의 내지 시장주의 경제질서를 기본적으로 채택하고 있는 이상, 국가로부터 고용(취업)의 기회와 같은 특정한 급부를 요구할 수 있는 권리로 인정할 수 없겠지만, 4차 산업혁명 시대에 있어서는 근로의 의사와 능력이 있는 모든 국민이 고용(취업)의 기회를 확보하고 평생학습을 실현하기 위한 차원에서 직업능력개발을 요구할 수 있는 실질적이고 적극적인 권리로 인정하는 방향을 모색해볼 필요가 있다. 변화하는 시대에 적극 대응하기 위해서는 직업능력개발을 통하여 일자리를 구할 수 있는 능력(취업능력 혹은 고용가능성)을 구비할 수 있는 새로운 권리로의 해석²²⁾이 필요하다는 것이다.

일찍이 국내외 학자들은 근로권에 대한 현대적 의미를 새롭게 발견하고, 직업능력개발의 대표적인 수단이라 할 수 있는 직업교육 내지 직업능력개발훈련을 실질적으로 강화하기 위한 차원에서, 직업능력개발에 관한 권리를 법적으로 적극 모색하였다. 대표적으로 일본의 大和田敢太 교수는 근로권과 교육권의 결합을 통해 ‘직업교육권(職業教育權)’이란 개념을 새롭게 제시한 바 있으며,²³⁾ 이 논의는 국내 노동법학자의 논의에도 직·간접적인 영향을 미친 것으로 보인다.

大和田敢太 교수는 일본의 직업교육훈련 체제가 직업교육권의 보장이라는 관점에서 볼 때 중대한 문제가 있음을 지적하고, 근로자의 직업교육권 확립을 위한 이론적 틀을 비교적 상세히 논의하고 있다. 우리와 유사한 일본 헌법상 교육권(제26조)와 근로권(제27조)을 구체화한 개념으로써 ‘직업교육권’을 제시한 점이 바로 그것이다. 즉, 직업교육과 직업능력개발훈련을 포괄하는 개념으로 ‘직업교육’이라는 개념을 설정한 후, 이를 통해 일본의 직업교육훈련제도를 통일적·포괄적으로 파악하고, 그에 상응하는 근로자의 권리로써 ‘직업교육권’이라는 개념을 제창한 것이다. 이러한 논의는 근로권의 중심이 되어야 하는 권리로 적직선택권, 고용선택의 자유가 있다면, 이를 구체화하기 위한 권리의 하나로써 직업훈련권(학교교육·사회교육을 받을 권리 관련)이라는 형식을 발전시킨 것이 ‘직업교육권’이라 한다. 이와 같은 직업교육권은 헌법상의 권리로써 지위가 인정될 뿐만 아니라, 대사용자와의 관계에 있어서도 적극 인정될 필요가 있음을 강조한다.

大和田敢太 교수가 제시하고 있는 직업교육권의 내용은 크게 교육권의 내용에서 유래되는 것과 직업교육권의 주체가 근로자라는 점에서 인정되는 것으로 나뉘고 있다.²⁴⁾ 전자의 경우, 공교육의 원칙을 통해 국가 내지 공공직업훈련기관의 권한은 조건정비에 한정되며, 직업교육의 내용은 교원과 수강생에 의해 결정되어야 한다는 점, 수강자에 대한 직업교육의 무료화 및 생활보장을 위한 수당, 교과서의 무료제공 등 경제적 원조가 필요하다는 점, 직업교육 선택의 자유가 보장되어야 한다는 점, 직업교육권의 자기결정을 위한 제도적 보장 등을 그 내용으로 하고 있다. 반면, 후자의

22) 박시순·방준식·최수정·최흥기, 『한국형 도제훈련 정착을 위한 제도화 방안 연구』, 한국산업인력공단 연구용역보고서, 2014, 19면. 노동력의 질적 수준을 개선하는 동시에 고용가능성을 높이는 직업능력개발정책을 적극 추진하기 위한 근거를 마련하는 것이다.

23) 大和田敢太, 労働者の職業教育權, 労働法学の理論と課題(片岡教授還曆記念論文集), 有斐閣, 1988, 448頁

24) 大和田敢太, 労働者の職業教育權, 労働法学の理論と課題(片岡教授還曆記念論文集), 有斐閣, 1988, 462頁 以下. 이와 같은 취지의 국내논의로는 박흥규, 『고용법·근로조건법』(제2판), 삼영사, 2005, 98면 참고

경우 다시 개별적 권리와 집단적 권리로 나뉘는데, 개별적 권리는 유급학습 휴가의 자유로운 취득과 행사가 중요하다는 점, 직업교육의 기회균등을 보장하기 위해 사용자에게 대해 평등대우를 요구할 권리가 있다는 점, 기업이 보장하는 각종 기술정보나 문헌 등에 대해 필요에 따라 입수할 권리를 보장할 필요가 있다는 점이며, 집단적 권리로는 프랑스와 같이 직업교육에 관한 노사 공동결정의 체제를 갖추는 점,²⁵⁾ 특별한 단체교섭의무를 부과하는 점 등을 그 내용으로 제시하고 있다. 이는 ILO에서의 논의²⁶⁾와 어느 정도 맥을 같이 한다고 볼 수 있다.

이상과 같은 논의에 기초하여, 국내 노동법학계에서도 직업능력개발에 관한 권리를 강조하는 견해들이 등장하게 되었다. 대표적으로 조용만 교수²⁷⁾는 오늘날 직업훈련이 산업에 필요한 노동력의 공급이라는 차원을 넘어, 평생교육의 일환인 평생직업훈련을 통해 근로자의 인격적 발달 및 직업적·사회적 생활에서의 지위향상과 사회적·경제적·문화적 발전에의 기여를 그 기본이념으로 하고 있으며, 이러한 기본적 이념은 직업훈련에 대한 권리로 표출된다고 보고 있다. 이때 그 규범적 기초는 고용의 성립과 유지 및 향상에 대한 요구로서 근로권과 자기발전을 추구하는 요구로서 교육권의 결합에서 찾을 수 있다고 한다. 즉, 직업훈련에 대한 근로자의 권리는 고용보장의 규범적 기초인 근로권과 교육을 받을 권리인 교육권의 결합에 바탕을 둔 평생직업교육권²⁸⁾으로 확립된다는 것이다.

이흥재 교수²⁹⁾는 고용보장법의 법적 기초가 일할 권리의 보장을 통한 삶의 권리의 구체적 확보에 있다고 하며 ‘노동향유권’이란 개념을 제시하고 있다. 이러한 노동향유권의 구체적 보장은 직업교육권·노동3권·사회보장권과의 연대적 협동구조에서 실현된다고 강조한다. 이러한 노동향유권을 보장하는 관점에서 의무교육을 수료한 취업준비자에게는 직업교육권(직업교육을 받을 권리)이 보장되어야 한다고 하며, 취업근로자에게는 사회적 지위향상을 위한 평생교육의 일환으로 직업훈련이 실시되어야 한다는 내용을 도출하고 있다. 이흥재 교수는 직업교육권 내지 직업훈련권의 규범적 기초를 구체적으로 밝히진 않고 있으나, 역시 근로권과 교육권을 조화롭게 해석하는 관점으로 보인다.

박종희 교수³⁰⁾는 근로권과 관련한 기존 논의 속에서는 직업훈련에 대한 논의가 부재함을 지적하면서, 우리 헌법이 시장주의 경제질서를 채택하고 있는 이상, 국민이 국가에 대해 구체적인 일 자리를 청구할 수 있는 지위를 인정할 수는 없지만, 사회·경제의 발전에 따라 모든 국민에게 일

25) 보다 자세한 내용은 김상호, “프랑스의 직업능력개발제도에 관한 연구”, 『노동법논총』(제45집), 한국비교노동법학회, 2019, 206면 이하 참고.

26) ILO에서의 직업능력개발에 관한 주요 논의는 최흥기, 앞의 논문(각주 10), 2019, 133-136면 참고

27) 조용만, “직업훈련에 대한 근로자의 권리 -ILO국제노동기준 및 프랑스법과의 비교평가-”, 『노동법연구』(제2호), 서울대 노동법연구회, 1992, 254면 이하 참고

28) 여기서 말하는 ‘평생직업교육’이라 함은 평생교육과 직업능력개발훈련을 결합시킨 것을 말한다.

29) 이흥재, “고용보장의 법적 구조에 관한 시론”, 『서울대 법학』(제32권 제1,2호), 서울대 법학연구소, 1991, 103면 이하 참고

30) 박종희 외 3인, 『고령자 고용촉진을 위한 노동시장법제 개선방안 연구』, 노동부 연구용역보고서, 2008, 258면 참고

할 기회의 제공이라는 적극적 권리, 즉 일자리는 아니지만 직업훈련 등을 통하여 일자리를 구비할 수 있는 능력을 구비할 수 있는 새로운 권리로의 해석가능성을 모색할 수 있음을 강조한다. 이러한 권리의 규범적 기초는 근로의 권리, 교육을 받을 권리 나아가 인간다운 생활을 할 권리 등의 연계성 속에서 찾고 있으며, 그 내용은 학교교육을 위시한 직업기회 촉진을 위한 학교 내지 직업능력개발교육, 취업 후 고용유지 내지 안정을 도모하기 위한 사내양성훈련으로서의 직업능력개발교육(양성, 향상 및 전직훈련), 실직자를 대상으로 하는 재취업을 위한 직업능력개발 등으로 구성될 수 있다고 본다. 앞선 두 논의들이 고용보장법의 영역에서 검토되고 있다면, 박종희 교수의 논의는 노동시장법의 영역에서 보다 폭넓게 검토되고 있다는 점에서 그 차이가 있다.

요컨대, 이상의 견해들은 근로권과 관련한 전통적 논의의 한계를 인식하고, 근로권의 현대적 의미를 적극적으로 재발견하기 위한 논의로써, 그 규범적 기초는 조금씩 상이하지만 직업교육 내지 직업훈련에 대한 권리성을 도출하고 있다는 점에선 공통적이라 할 수 있다. 이는 포괄적 의미를 가지는 근로권을 다른 기본권 규정과의 규범조화적 해석을 통해 새로운 실천적 권리를 도출하고, 그 구체적 내용을 찾는 논의로써, 이하에서 검토하게 직업능력개발권의 논의에 좋은 단초가 된다.

생각건대, 직업능력개발은 근로자 개인의 희망·적성·능력에 맞게 전 생애에 걸쳐 체계적으로 실시될 필요가 있다는 점을 고려해본다면(직능법 제3조 제1항 참고), 4차 산업혁명 시대에 있어서는 근로자가 가지는 자기결정권을 무엇보다 강조될 필요가 있다. 그렇기 때문에 직업능력개발권은 헌법 제10조의 자기결정 이념을 전제로, 헌법 제32조의 근로권을 헌법 제31조의 교육권과 연계하여 적극 이해할 필요가 있다. 이를 통해 근로의 의사와 능력이 있는 모든 국민이 국가로부터 평생(전 생애)에 걸쳐 직업능력개발에 대한 기회를 충분히 보장받을 수 있어야 하며, 직업능력개발 법제의 개선에 있어서도 기본적 이념으로써 중요하게 고려될 필요가 있다.³¹⁾

4. 소결

우리 정부에서도 4차 산업혁명과 같은 새로운 노동시장 환경에 대응하기 위해 『4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발훈련 제도개편(안)』을 제시한 바 있으며, 주요내용으로는 신산업 분야 인력양성 기반의 대폭 확충, 노동시장·산업수요에 신속히 대응하는 훈련공급시스템의 마련, 고성과·고품질 훈련의 확충, 훈련참여의 사각지대 해소를 위한 다각적 노력을 제시하고 있다. 또한 정부는 『평생직업교육훈련 혁신 방안』도 제시하여, 4차 산업혁명으로 대변되는 미래 사회에 유연하게 대응하기 위해 직업교육훈련 체제의 변화방향을 제시하였는데, 주요내용으로는 유연하고 통합적인 직업교육훈련 제공, 미래형 혁신인재 양성을 위한 직업교육훈련 고도화, 지속적 성장이 가능한 직무역량개발체계 확충, 사람중심의 포용적 평생 직업교육훈련체계 구축, 평생직업교육훈련 통합지원 생태계 조성이 있다.

31) 보다 자세한 내용은 최흥기, 앞의 논문(각주 10), 2019, 137면 이하 참고

하지만, 이것들은 국가 정책의 거시적인 방향을 제시하는 것일 뿐 평생직업능력개발을 위한 법·제도의 개선을 구체적으로 담고 있지 못하여 그 한계가 있다.³²⁾ 이는 주요 선진국의 대응과 비교해볼 때, 아쉬운 부분이 아닐 수 없다. 현행 고용정책기본법에서도 직업능력개발 등과 관련한 정책에 있어서는 근로자가 가지는 권리가 확보될 것을 명시적으로 주문하고 있는 점을 고려해본다면(동법 제3조 제1호 참고), 더더욱 그렇다.

결국, 4차 산업혁명이라는 시대적 요구에 부응하는 평생직업능력개발 체제의 구축을 위해서는 직업능력개발과 관련한 법·제도를 점검하고, 합리적인 개선방안을 적극 모색할 필요가 있다. 즉, 직업능력개발에 대한 정책방향을 단순히 제시하는데 그치지 않고, 근로자가 가지는 직업능력개발에 관한 권리가 실질적으로 구현될 수 있는 방안이 포함되어야 할 것이며, 이것은 4차 산업혁명 시대에 있어 더 이상 미룰 수 없는 과제라 할 수 있다.

이하에서는 앞서 제시한 직업능력개발권의 실현이라는 관점에서 주요 입법적 개선과제를 검토해보도록 한다.

32) 참고로 국정과제에 의하면, 4차 산업혁명 직업능력개발 체제 구축을 위한 근로자직업능력개발법의 개정안을 2018년 하반기에 국회에 제출한다는 계획을 밝혔으나, 그와 같은 동향은 아직까지 확인이 되지 않는다.

Ⅲ. 평생직업능력개발권의 실현을 위한 주요 과제

1. 헌법개정을 통한 직업능력개발권의 확보

근래에 정치권을 비롯하여 시민사회단체에서는 개헌에 관한 논의가 뜨겁게 펼쳐진 바 있다. 헌법은 시대적 사명과 가치를 반영한 총체임을 고려할 때, 1987년을 마지막으로 개정된 현행 헌법은 어떠한 한계 및 문제점을 드러낼 수밖에 없다. 특히 노동에 관한 권리를 규정하고 있는 헌법 제32조에 시대적 변화를 반영하기 위한 이론적 시도가 다수 있었음에도 불구하고, 사법부를 비롯한 헌법재판소에서는 이를 수용하지 않은 채, 소극적으로 임해왔다는 사실도 부인할 수 없다. 그러므로 개헌을 둘러싼 오늘날의 논의는 어떠한 시의적절한 시도라고 평가할 수 있을지도 모르겠다.

직업능력개발에 관한 권리를 입법적 차원에서 보다 분명히 하기 위해서는 종국적으로는 헌법의 개정을 통하여 ‘직업능력개발’ 내지 ‘직업훈련’을 헌법의 근로권 조항(제32조 등)에 구체적으로 명시하는 방안을 생각해볼 수 있다.³³⁾ 이는 헌법의 개정과 관련한 논의와 사회적 관심이 그 어느 때보다 고조되고 있는 현재의 상황을 고려한다면, 충분히 논의할 가치가 있다고 판단되는 사안인 동시에 오늘날 노동시장과 고용정책에 있어서 직업능력개발이 차지하는 위상과 중요성을 고려해 본다면, 이는 흥미로운 검토가 아닐 수 없다.

참고로 주요 외국에서도 직업능력개발(직업교육, 직업훈련)과 관련한 사항을 헌법적 차원에서 구체적으로 명시하고 있는 경우를 적지 않게 찾아볼 수 있다.³⁴⁾ 예를 들어 이탈리아의 경우, 헌법 제35조에서 근로권을 규정하고 있는데, “국가는 근로자 교육과 전문성 향상을 보장”하도록 정하고 있으며, 우리나라와 인접한 중국의 경우에도 헌법 제42조의 근로권 규정에서 국가가 “취업 전 공민에 대하여 필요한 직업훈련을 실시”하도록 정하고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 포르투갈 공화국 헌법 제58조의 근로권 조항에서도 국가는 근로권을 보장하기 위해 “근로자들을 위한 문화적, 기술적 훈련 및 직업교육”을 증진해야 할 책임을 헌법적 차원에서 명시하고 있으며, 핀란드 헌법 제18조의 근로권 조항에서도 “직업훈련을 받을 권리에 관해서는 법률로 정한다”고 규정하고 있다.

우리나라도 헌법적 차원에서 직업능력개발의 수단인 ‘직업교육’에 관련한 사항을 명시하기 위한 방안이 논의된 바 있었는데, 지난 2006년 헌법개정연구위원회에서 수행했던 헌법개정연구의 최종 보고서 등에 의한다면, 헌법 제32조의 근로의 권리³⁵⁾에 관한 내용 중 제32조 제1항 후단의 ‘고용

33) 이하의 내용은 최홍기, “개헌과 직업능력개발에 관한 권리”, 『노사focus』, 한국공인노무사회, 2018.2, 15-17면을 통해 가진 문제의식을 보다 구체화한 부분임을 밝혀둔다.

34) 이는 국회도서관, 『세계의 헌법 I』, 『세계의 헌법 II』(개정판), 2013을 주로 참고하였다.

35) 근로의 권리와 관련하여서는 근로의 의무 규정을 마지막 항으로 옮기는 방안, 고용보장과 관련하여 부당해고의 금지를 명시하는 방안, 임금 기타 근로조건에 대하여는 임금 등 근로조건에 대한 평등(동일노동·동일임금의 원칙)을 명시하는 방안이 제안된 바 있다. 이밖에도 근로의 권리를 둘러싼 헌법개정의 논의에 대해서는

증진'의 구체적인 수단으로써, '직업알선·직업(향상)교육'을 예시적으로 열거하는 방안³⁶⁾ 혹은 헌법 제31조의 교육을 받을 권리 중 평생교육진흥조항(제5항)에 이를 반영하는 방안³⁷⁾ 등이 검토된 바 있다. 특히 후자의 방안을 제시한 견해에 따르면, 현행 헌법에서는 국가의 평생교육진흥의무를 규정하고 있으므로, 직업교육 및 직업재교육에 관하여 적어도 평생교육에 관한 조항에서나마 추가하여 명시하는 것이 바람직하다는 점을 강조하고 있다. 이는 오늘날 직업교육이 가지는 중요성³⁸⁾을 고려할 때 시의적절하고 타당한 견해라고 생각된다. 참고로 주요 외국(스위스 헌법 제63조, 러시아 헌법 제43조)에서는 이미 직업교육을 헌법상 교육권에 명시하고 있다.³⁹⁾

하지만, 이 논의는 주로 '직업교육' 내지 '직업향상교육'에 중점을 두고 있어, '직업교육'과 '직업훈련'을 개념적으로 구분하는 현행 입법자의 의도에 따르게 될 경우,⁴⁰⁾ '직업훈련'이 헌법의 개정에 반영되지 못하는 한계가 발생하게 된다. 한편, 헌법 제32조 제1항의 '고용증진'을 위한 구체적인 수단으로써 '직업교육'을 예시하는 이상의 방안은 적어도 용어의 개념과 법체계상 수용할 수 없는 방안이라고 생각하며, 다만, '직업교육'으로 명시하게 된다면, 후자와 같은 방안이 '직업교육'의 개념과 법체계에도 부합할 수 있다고 생각된다.

이러한 논의를 기초로 직업능력개발에 관한 권리, 즉 직업능력개발권을 헌법적 권리로서 명시적으로 인정하기 위한 방안을 고려해볼 수도 있다. 다시 말해 앞선 '직업교육'과 관련한 헌법 개정논의를 기초로 생각을 해본다면, 헌법 제32조의 '고용증진'을 위한 하나의 예시적인 수단으로써 '직업훈련' 내지 '직업능력개발훈련', 아니면 더 넓은 개념으로써, '직업능력개발'이라는 용어를 명시함으로써, 직업능력개발에 관한 정당성을 헌법적 차원에서 확보하고 직업능력개발에 관한 헌법제정권자의 책무를 강화할 수 있다. 이때 구체적인 개정방식으로는, 앞서 살펴본 포르투갈 공화국 헌법 제58조의 구성을 참고해볼 수 있을 것 같다. 예를 들어 헌법 제32조 제1항에서 "모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 다음의 사항들을 증진해야 할 책임이 있으며...",라고 하고 그 사항의 하나로써, "근로자를 위한 직업훈련(직업능력개발)"을 명시하는 것이다. 이러한 논의는 앞

김배원, "기본권의 개정방향과 구체적 검토", 『헌법학연구』(제12권 제2호), 한국헌법학회, 2006, 66면; 박진원, "헌법개정에 있어서 현행 헌법상의 기본권 조항의 개정에 대한 논의", 『한국의 헌법개정』, 콘라드 아데나워 재단, 2010, 23면; 김명식, "기본권 조항 개정의 쟁점", 『성균관법학』(제23권 제2호), 성균관대 법학연구소, 2011, 25면; 정재황, "헌법개정과 기본권", 『사회통합과 법의 역할』, 제8회 한국법률가대회, 2012, 63면 참고

36) 헌법개정연구위원회, 『헌법개정연구』, 최종보고서, 2006, 156면

37) 박진영, "헌법개정(기본권 등)에 관한 의견", 『헌법개정(기본권 등)에 관한 공청회』, 헌법개정특별위원회, 2017.1.23., 33면; 한병호, "사회적 기본권 규정의 헌법개정의 검토", 『헌법학연구』(제12권 제4호), 한국헌법학회, 2006, 340면. 후자의 견해에 따르면 유럽연합 기본권헌장에서는 교육을 받을 권리와 더불어 직업교육 및 직업향상교육에 접근할 수 있는 권리를 규정하고 있음(제14조 제1항)을 근거로 들고 있다.

38) 차병직·윤재왕·윤지영, 『지금 다시, 헌법』, 로고폴리스, 2017, 201면. 디지털 산업사회에서 요구되는 지식과 경험이 끊임없이 발전·확대되면서 직업교육의 필요성은 날이 갈수록 중요시되고 있다. 이는 개인이 스스로 해결해야 할 문제라고만 할 수 없고, 국가가 정책적으로 일반교육제도와 직업교육제도를 통해서 해결하지 않으면 아니될 것이다.

39) 김철수 외 3인, 『세계비교헌법』, 박영사, 2014, 105-111면 참고

40) 자세한 논의는 최흥기, 앞의 논문(각주 19), 229-236면 참고.

에서 살펴본 바와 같이 근로의 권리를 적극적으로 해석함으로써 직업훈련권을 도출하고 있는 견해⁴¹⁾ 또는 근로의 권리와 교육을 받을 권리에 기초하여 평생직업교육권 내지 평생직업훈련권을 도출하고 있는 견해⁴²⁾에 비해서, 헌법과 직업능력개발법제의 체계를 보다 분명하고 직접적으로 구성할 수 있을 뿐만 아니라, 국민(근로자)이 직업능력개발에 관하여 가지는 권리성을 헌법적 차원에서 분명히 확보할 수 있다는 부분에 그 의의가 있다. 다시 말해 직업능력개발을 국민(근로자)들이 가지는 헌법상 권리로 분명히 인정하게 된다면, 이는 국가가 고용증진을 위한 수단으로써 직업능력개발을 보다 적극적으로 실시할 책임과 의무를 강화하는 것이며, 4차 산업혁명 시대 현대국가의 역할을 새롭게 정립할 수 있다.

이러한 논의는 ‘직업능력개발’의 개념에 관한 해석에 있어서도 보다 폭넓은 개념설정이 가능할 수 있다. 즉 ‘직업훈련’ 개념에 있어서 종래의 대법원 판결⁴³⁾에 의할 경우, 기업체가 고도의 전문성을 요하는 영역에서 다액의 훈련비를 소요해 가면서 해외에 있는 전문교육기관에 위탁하여 근로자에게 실시하는 훈련은 구 직업훈련기본법이 정하는 직업훈련에 포함되지 않는다고 보았는데, 그와 같은 직업훈련은 비록 직업훈련기본법(현행 근로자직업능력개발법)상의 ‘직업훈련’의 개념에는 속하지 못하더라도, 헌법상 ‘직업능력개발’의 개념으로는 충분히 포섭될 수 있는 여지가 존재하게 된다. 이로써 국민(근로자)이 가지는 직업능력개발에 관한 권리의 본질적인 부분이 침해되었을 경우에는 헌법에 따른 권리구제를 향유할 있음은 더 말할 나위가 없다.

다만, 헌법적 차원에서 직업능력개발권을 명시적으로 보장한다 하더라도 직업능력개발권의 구체적인 의미를 확인하고 직업능력개발권을 실질적으로 구현하기 위해서는 결국 개별적인 직업능력개발법제를 통해서 세부내용이 결정될 수밖에 없다는 한계가 있다. 다시 말해 입법자는 직업능력개발권을 보장하기 위한 입법을 형성하는데 있어서 광범위한 재량을 가지고 있으며, 이때 국가의 재정 및 고용정책의 상황, 노동시장의 상황 등을 종합적으로 고려하여, 직업능력개발권의 보장

41) 조경배, 『고용보장의 노동법적 원리와 구조에 관한 연구』, 서울대 박사학위논문, 1997, 143면. 현행 헌법은 모든 국민에게 근로권을 기본권으로 보장하고 있으며(헌법 제32조), 이를 실현하기 위하여 국가는 사회적·경제적 방법으로 고용증진에 노력할 의무를 부담한다. 그러나 헌법에 제시된 국가의 고용증진을 위한 과제는 구체적이지 않다. 따라서 국가는 어떠한 내용과 방법으로 고용증진의 과제를 실현할 것인지와 관련하여 상당한 재량을 가질 수밖에 없다. 반대로 말하면 현재 규범적 상황은 헌법 제32조로부터 개인에게 특정한 제도나 구체적인 내용·수준을 갖는 청구권(예, 직업훈련권)을 직접적으로 도출할 수 없다는 점을 의미한다. 이러한 헌법의 추상성은 고용보장 영역에서의 형성규범으로서의 헌법의 역할과 관련이 있다. 헌법은 국가로 하여금 적극적으로 고용보장의 기능을 확대하도록 요청한다. 그러나 국가의 고용보장 실현은 다음과 같은 한계가 있다. 우선 고용보장은 다른 사인의 기본권과 관련되는 경우가 있다. 따라서 기본권이 제한되는 사인의 권리와 조정의 필요가 있다. 또한 국가의 재정적 부담능력에 대한 한계도 있기 때문에 국민이 필요로 하는 고용보장을 전면적으로 시행하기 불가능하게 된다. 이는 직업능력개발권 논의에 있어서도 중요하게 검토해볼 수 있는 문제이다.

42) 조용만, 앞의 논문, 1992, 255면; 박종희, “고령자고용정책의 법적 기초 및 입법적 가능 수단에 관한 연구”, 『안암법학』(제29호), 안암법학회, 2009, 230면. 근로권과 교육권의 연계를 통해 직업훈련을 받을 권리인 ‘공공직업훈련 수강권’을 도출하고 있는 견해로는 김문현·박은정·신인령·장영민·홍정선, 『법과 사회정의』(제3판), 이화여대 출판부, 2000, 189면 등

43) 대법원 1992. 2. 25. 선고 91다26232 판결

내용과 수준을 결정할 수 있게 된다. 결국 ‘직업능력개발’을 헌법 제32조에 명시적으로 규정하더라도, 근로자(국민)에게 특정한 제도나 구체적인 내용과 수준을 갖는 청구권을 직접적으로 도출할 수 없다는 점을 의미한다. 결국 핀란드 헌법 제18조와 같이 규정될 수밖에 없을 것이다.

그럼에도 불구하고 직업능력개발과 관련한 헌법 개정의 사회적 관심이 고조되고 있어, 앞으로 이와 관련한 논의가 보다 구체적으로 이루어지게 된다면, 이때 근로자(국민)의 고용보장 내지 경력보장을 위한 핵심수단으로써 직업능력개발을 헌법에 위치시키기 위한 방안을 모색해볼 수 있다. 이러한 논의는 앞으로의 헌법 개정과정에 있어서 근로권의 개선과 관련한 논의에도 참고 내지 활용될 수 있다고 생각한다.

2. 근로자 주도형 유급학습휴가제도의 도입

오늘날 4차 산업혁명 시대에 대응해, 근로자의 역량강화 및 고용가능성의 제고, 그리고 평생직업능력개발이라는 측면에서 유급학습휴가제도에 대한 관심이 지속적으로 확대되고 있다. 유급학습휴가는 평생직업능력개발정책의 일환으로 근로자의 교육훈련시간과 경제적 어려움을 해결하면서 기업과 국가의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 직업능력개발의 한 유형으로 주목을 받고 있다. 유급학습휴가는 지난 1970년대 유럽 등 주요 선진국들을 중심으로 근로자의 향상훈련 및 평생학습을 촉진하기 위해 도입되었으며, 국제노동기구(ILO)가 주관이 되어 이를 적극적으로 확대하려는 시도가 이루어지고 있다.

우리나라에서 유급학습휴가 제도와 직접적으로 연관된 법령은 크게 3가지가 있다. 평생교육법과 근로자직업능력개발법, 고용보험법이 그것인데, 이를 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 평생교육법 제8조에서는 학습휴가 및 학습비 지원과 관련한 사항을 규정하고 있는데, 국가·지방자치단체와 공공기관의 장 또는 각종 사업의 경영자는 소속 직원의 평생학습기회를 확대하기 위하여 유급 또는 무급의 학습휴가를 실시하거나 도서비·교육비·연구비 등 학습비를 지원할 수 있다(동법 제8조 참고). 다만, 이 규정은 학습휴가 제도와 관련한 구체적 하위조항이 없이 임의규정 내지 선언적인 방침에 불과한 것으로 보이며, 유급휴가라는 표현이 명확하지 않다보니 무급휴가까지도 인정될 수 있고, 무급의 학습휴가를 실시하는 경우 사실상 근로자가 경제적 부담을 지게 됨으로써, 실효성에는 한계가 있다.⁴⁴⁾

이와 관련하여, 지난 2007년 제17대 국회에서는 최순영 의원이 평생교육법의 개정(안)을 제출

44) 김환식, “ILO, 프랑스와 한국의 유급학습휴가제 비교 연구-법령 분석을 중심으로-”, 『직업교육연구』(제25권 제1호), 한국직업교육학회, 2006, 127면; 오정록·신범석, “평생교육법상 유급학습휴가제의 개선방향에 관한 연구”, 『인력개발연구』(제10권 제1호), 한국인력개발학회, 2008, 251면; 김민호 외, 『한국 노동교육의 실태와 발전방안 수립에 관한 연구』, 한국노동사회연구소, 2001, 203-204면; 정지선·이남철, “평생학습사회에서 학습휴가제도의 근로자 주도성 제고 방향”, 『평생교육학연구』(제9권 제2호), 한국평생교육학회, 2003, 125면; 정지선, “학습휴가제도를 통한 직무 전문성 제고방안”, 『임금연구』(제22권 제1호), 한국경영자총협회, 2014, 36면 등 참고

하기도 하였는데, 동 법(안)에 따르면, 근로자가 원할 경우 학습휴가는 1년에 10일까지는 유급으로 실시하도록 하며, 학습에 필요한 도서비를 지원하도록 의무화함으로써(구 평생교육법 제7조 단서 신설),⁴⁵⁾ 근로자가 학습휴가제를 보다 적극적으로 활용할 수 있도록 그 개선을 도모했던 바 있다. 하지만, 동 법(안)은 국회 임기만으로 폐기되었다.

현행 고용보험법의 사각지대가 작지 않은 점, 평생교육법상 학습휴가제도의 내용은 평생교육법상 평생교육의 의미⁴⁶⁾에 비추어 볼 때, 이하에서 살펴볼 고용보험법상 유급휴가훈련 지원제도와 달리, 직업교육은 물론 광의의 사회교육, 노동교육을 모두 포괄하는 것으로 볼 수 있는 점 등을 종합적으로 고려해볼 때, 평생교육법상 학습휴가를 실효적으로 활용하기 위한 입법적 개선이 필요하다. 예를 들어, 평생교육법 제8조의 학습휴가의 활용과 관련한 청구권 주체, 절차, 방법 등을 보다 구체적으로 정할 필요가 있다.

한편, 평생직업능력개발을 체계적으로 규율하고 있는 현행 근로자직업능력개발법에서는 사업주가 근로자에게 직업능력개발을 위한 휴가를 주는 등 직업능력개발 여건을 조성하기 위한 노력을 부여하고 있으며(동법 제4조 제2항),⁴⁷⁾ 고용노동부 장관은 직업능력개발사업을 하는 사업주나 사업주단체 등에게 사업에 필요한 비용을 지원하거나 용자함에 있어서 사업주가 유급휴가(『근로기준법』에 따른 월차·연차 유급휴가는 제외)를 주어서 직업능력개발을 실시할 경우 우대할 수 있는 조항을 두고 있다(동법 제20조 제2항 제4호). 하지만 이 역시 선언적이고 임의적인 규정에 불과한 것으로 평가받고 있으며, 현행 직업능력개발법제에서 유급학습휴가 제도가 근로자 개인의 권리로까지 인정받지 못하고 있음을 보여주는 부분이기도 하다. 이와 관련하여, 최근 21대 국회에서는 송옥주 의원이 대표발의하여 근로자직업능력개발법 개정(안)⁴⁸⁾을 제출하였는데, 동 법(안)에서는 근로자의 요구에 따라 국가와 지방자치단체 등이 실시하는 직업능력개발에 참여하기 위한 휴가를 사업주에게 신청할 수 있도록 하는 직업능력개발훈련 휴가제도를 도입함으로써(직능법 제19조의2 신설),⁴⁹⁾ 교육훈련 내용에 대한 근로자의 선택권과 교육훈련 참여권의 내실을 기하고자 한다. 직

45) 제7조(학습휴가 및 학습비 지원)국가·지방자치단체 기타 공공기관의 장 또는 각종 사업의 경영자는 소속 근로자의 평생학습기회를 확대하기 위하여 유급 또는 무급의 학습휴가를 실시하거나 도서비·교육비·연구비 등 학습비를 지원할 수 있다. 다만, 소속 근로자가 원하는 경우 학습휴가는 1년에 10일까지는 유급으로 실시하여야 하며, 그 학습에 필요한 도서비를 지원하여야 한다.

46) 평생교육법에서 말하고 있는 "평생교육"이란 학교의 정규교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인 문자해독 교육, 직업능력 향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동을 말한다(동법 제2조 제1호 참고).

47) 동 규정은 2005년 7월 규정을 통해 신설되었는데, 휴가에 대한 근로자의 권리성을 강화하기 위해서는 이 규정에 대한 적극적 이행을 강조하기도 한다. 이에 대해서는 조경원·김철희, 『유급휴가훈련제도 활성화 방안』, 한국직업능력개발원, 2006, 155면 참고

48) 근로자직업능력개발법 일부 개정법률안(송옥주의원 등 10인), 의안번호 2100780, 2020.6.19. 참고

49) [제19조의2(직업능력개발훈련휴가의 신청)] ① 근로자는 사업주에게 국가와 지방자치단체 등이 실시하는 직업능력개발훈련에 참여하기 위한 휴가(『근로기준법』에 따른 연차 유급휴가 외의 휴가를 말한다)를 신청할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 휴가를 유급으로 허가하는 경우 이에 드는 비용을 지원할 수 있다.

업능력개발권의 실현이라는 관점에서 볼 때 타당한 개정(안)이라고 생각된다. 다만, 학습휴가를 보다 실효적으로 보장받기 위한 절차, 방법 등을 보다 구체적으로 정할 필요도 있어 보인다.

다른 한편, 현행 고용보험법 제27조 및 동법 시행령 제41조 제1항 제5호에서도 유급휴가훈련을 실시하고, 이에 대한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있지만, 사실상 유급휴가훈련의 실시여부는 사업주의 재량사항이고, 근로자가 권리로서 유급휴가훈련을 요구할 수 없다. 즉, 고용보험법상 유급휴가훈련 지원제도는 사업주가 고용보험기금을 부담함으로써 인해 간접적으로 근로자가 유급휴가를 받을 수 있는 형태로 제도가 형성되어 있어, 유급휴가는 사업주의 재량에 따라 좌우되는 시혜적 제도라는 성격을 가지고 있고, 이로써 근로자의 직업능력개발권은 충분히 보장되지 않고 있다.

오늘날 4차 산업혁명 등에 따라 노동시장을 비롯한 개별기업의 고용구조와 근로자의 직무에도 큰 변화가 예상되고 있다. 이때 기존 근로자(재직자)의 보호와 직업능력의 개발 및 향상을 위해서는 근로자 주도형 유급학습휴가 제도를 도입하거나, 관련 법제의 정비를 통하여 그 실효성을 제고하여야 한다는 견해⁵⁰⁾들이 적지 않다. 이러한 점에서 근로자 주도적인 직업능력개발을 촉진하는 방향으로 현행 유급휴가훈련 지원제도의 패러다임을 적극 전환할 필요가 있다.

3. 직업능력개발을 위한 근로시간단축권의 적용

오늘날 평생직업능력개발에 대한 근로자의 자발적 의지가 아무리 높아도 시간적 제약으로 인해 직업능력개발에 대한 실질적 참여가 어려운 경우에는 재직자의 경제적 부담을 덜어주는 것만으로는 직업능력개발권을 실질적으로 구현하는데 한계가 있다. 따라서, 시간적 부담을 어느 정도 덜어 줄 수 있도록 앞서 검토한 근로자 주도형 유급학습휴가 제도를 도입한다든가, 아니면 현행법상 인정되고 있는 근로시간단축 청구권 제도를 직업능력개발의 경우에도 해석·적용해보는 방안을 강구해볼 필요가 있다.⁵¹⁾

일반적으로 근로시간단축 청구권은 현재 재직자 내지 근로자로 근로를 제공하고 있는 자에게 근로관계의 존속 중에 소정근로시간의 단축이라는 중요한 근로조건 변경의 권리를 부여하는 제도를 말한다.⁵²⁾ 즉 근로자가 자기의 필요에 의해 근로계약상 소정근로시간을 단축할 수 있도록 하고, 그 경우 단축범위를 선택할 수 있도록 한 것이다. 이때, 그 사용사유로써, 직업능력개발을 인정하는 방안을 고려해볼 수 있다.

③ 제1항에 따른 휴가의 신청 방법, 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

50) 박지순, “노동4.0과 노동법의 미래”, 『선진화 정책시리즈』, 한반도선진화재단, 2017.2, 257면; 김환식, “ILO, 프랑스와 한국의 유급학습휴가제 비교 연구-법령 분석을 중심으로-”, 『직업교육연구』(제25권 제1호), 한국직업교육학회, 2006, 133면; 김기선, “디지털화와 노동: 디지털시대 노동의 과제”, 『노동정책연구』(제16권 제4호), 한국노동연구원, 2016, 29면 등 참고.

51) 이하의 내용은 최흥기, 앞의 논문(각주 10), 2019, 163면 이하 참고

52) 최흥기, “개정 남녀고용평등법의 의의와 과제”, 『노동법률』, 중앙경제, 2019.9, 46-47면

이와 관련해, 비교적 최근에 개정된 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하, ‘남녀고용평등법’이라 함)에서는 다양한 사유(가족돌봄, 본인 건강돌봄, 고령자 은퇴준비, 근로자 학업)에 기초한 근로시간 단축 청구권제도가 새롭게 도입되어 운영되고 있다(동법 제22조의3 제1항참고).⁵³⁾ 그런데 동법 제22조의3 제1항 제4호에서 정하고 있는 ‘학업’에 직업능력개발이 포함되는지에 대해서는 의문이 존재한다. 왜냐하면, 일반적으로 ‘학업’이라는 용어의 사전적 의미는 주로 학교에서 일반지식과 전문지식을 배우기 위하여 공부하는 것을 가르키기 때문이다. 직업교육과 직업훈련을 개념적으로나 장소적으로 구분하고 있는 현행 입법자의 의도에 따르에 될 경우, 학업에 직업능력개발을 포함하는 것으로 해석할 수 있는지 분명하지가 않게 된다. 하지만, 근로자로서의 학업이라는 의미를 보다 넓게 해석한다면, 직업훈련 내지 직업능력개발도 충분히 포함될 여지도 있으므로, 이를 보다 실효적으로 활용하기 위한 지원방안 등을 입법정책적으로 보완할 필요가 있다.

4. 집단적 직업능력개발권의 실질적 보장

현행 직업능력개발법제에서 직업능력개발훈련 계획(정책)의 수립 및 정책 실시를 위한 집단적 참가는 적어도 국가단위, 지역단위, 기업단위에서 제한적이지만 형식적인 구조는 갖추고 있다. 하지만, 이러한 구조가 노사 당사자의 참가 및 결정기능을 충분히 담보하고 있는가에 대해서는 다소 의문이 든다. 물론 노동시장에 대한 개입 내지 직업능력개발정책의 수립여부 등은 전적으로 국가가 재량적인 권한을 가지고 있더라도, 직업능력개발정책의 실제 운영 내지 구체적인 실시와 관련해서는 반드시 국가가 주도해야 하는 것은 아니다.

예를 들어, 프랑스의 직업능력개발 정책은 국가 이외에 노사당사자, 지자체가 참여하여 구체화되고 있다.⁵⁴⁾ 즉, 직업능력개발에 있어서 정부, 노사 당사자, 지자체의 4자 논의구조를 입법적으로 명확히 하고 있다. 나아가 2000년대 중반 이후에는 국가가 전적으로 주도해왔던 직업능력개발과 관련한 사업관리 등이 노사 단체나 지자체로 이관해나가고 있는데, 이는 우리에게 시사하는 바가 작지 않다.

앞으로의 직업능력개발은 4차 산업혁명 등과 같은 급속한 사회·경제환경 및 수요의 변화에 신속하게 부응하여 노동시장에서 요구되는 직업능력과 고도의 숙련을 갖춘 노동력을 미스매치 없이 신속하게 공급할 수 있는 형태로 패러다임이 전환되어야 하며, 이러한 목적을 달성할 수 있기 위해서는 국가주도의 직업능력개발정책이 아닌 노동시장의 주요 당사자가 적극 주도할 수 있는 체제로 직업능력개발법제의 개선이 모색될 필요가 있다. 즉, 직업능력개발정책의 실제 운영이나 관

53) 새로운 근로시간 단축 청구권 제도는 2020.1.1.부터 기업규모에 따라 단계적으로 시행되고 있다. 다가오는 2021.1.1.부터는 30인 이상 300인 미만 사업장에 대해서 시행될 예정이다.

54) 김상호, 앞의 논문, 2019, 206면 참고

리가 국가에서 노동시장의 주체인 노사 당사자로 넘어가는 것이 필요하다는 것이다.⁵⁵⁾

오늘날 직업능력개발정책의 운영 및 실시는 노사 당사자에게 작지 않은 영향을 미치는 것이기 때문에 노사 당사자 법·제도적으로 충분히 참여할 수 있도록 보장되어야 하며, 이것은 산업 민주주의적 관점에서 직업능력개발 분야의 집단적 자기결정권을 구현한다는 의미를 갖는다. 따라서, 직업능력개발정책의 중요한 지표나 방향성을 설정하는 측면 이외의 나머지 사항에 대해서는 노사 당사자에게 그 권한을 맡기는 방향으로 법·제도 개선을 모색할 필요가 있다.

5. 그 밖의 형식적 과제

(1) 선언적 규정과 임의규정의 개선

4차 산업혁명 시대에 대비한 직업능력개발법제의 문제는 선언적 규정 내지 임의규정의 문제를 들 수 있다. 오늘날 노동시장법 내지 고용정책법은 정책적 과제의 선명과 그 실현을 위한 대책을 폭넓게 제시하고 있지만, 통상적으로 그 실현조치들은 법적 강제력이 없고, 고용촉진 및 고용안정 대책의 실시여부는 국가나 사업주의 임의에 맡겨져 있는 경향이 적지 않다.⁵⁶⁾ 이렇게 법적 규제력이 약한 것은 물론 적용대상에 따른 개별 법률간 정도의 차도 있겠지만, 고용정책법 내지 노동시장법의 본래적 성격이라고 할 수 있다.⁵⁷⁾ 즉 직업능력개발법제가 가지는 고용정책법 내지 노동시장법적 특성으로부터 기인할 수밖에 없는 측면이 분명히 존재한다는 것이다.

현행 직업능력개발법제는 비록 노동시장 내지 직업능력개발훈련 분야의 질서유지를 위한 규제적 조항이 없는 것은 아니지만, 궁극적으로는 직업능력개발훈련의 실시를 촉진하고 지원하는 성격이 강하기 때문에 다분히 선언적이거나 임의적인 효력을 가진 조항이 많다. 특히, 이와 같은 문제는 4차 산업혁명 시대의 취업취약계층이라 할 수 있는 청년이나 여성, 고령자 등의 직업능력개발에 관한 규정으로부터 도드라지게 나타난다. 이러한 규정은 청년, 여성, 고령자 등의 직업능력개발을 위한 지향점을 제시하거나 권고하는 수준에 머무르고 있으므로, 근로권 내지 직업능력개발권의 실현이라는 측면에서 고려해볼 때, 그 실효성에 의구심이 강하게 든다.⁵⁸⁾

55) 독일에서도 4차 산업혁명 시대에 있어 종합적이고 장기적인 평생 직업능력개발 전략을 원활하게 실행하기 위해서는 정부(연방, 주), 사회적 당사자, 노사 당사자들이 직접 참여하는 국가적 차원의 논의가 필요함을 강조하고 있다. 자세한 내용은 BMAS, Weissbuch, Arbeiten 4.0, 2016, S.106 참고

56) 사업내 직업능력개발훈련의 실시 등은 원칙적으로 사용자의 재량영역에 속한다고 볼 수 있다. 따라서 고용촉진 및 고용안정을 이루려는 법적 정책은 일정한 한계가 있을 수밖에 없으며, 이러한 이유로 제반 규정은 거의 모두 노력규정의 형식을 취하는데 그친다. 그 외에도 기업에게 일정한 인센티브를 부여하는 간접적인 방식으로 직업능력개발훈련을 도모하고 있을 뿐이다.

57) 阿部和光, 高齢者就勞社會の雇用政策, 講座21世紀の労働法 第2巻 : 労働市場の機構とルール, 日本労働法學會, 2000.5, 190頁 참고

58) 손창희 교수는 단순한 프로그램 규정으로 망라된 법률, 주로 전시효과를 겨냥한 법률은 그 자체 실효성이 없다고 하며, 이 점은 모든 법률에 대하여 할 수 있는 말이지만, 고용관련의 법역에 있어서는 더욱 절실한

예를 들어, 청년고용촉진특별법은 청년미취업자에 대한 국내외 직업능력개발훈련 등의 지원을 통하여 청년고용을 촉진시키는 목적을 두고 있으며(동법 제1조 참고), 별도의 장(제3장)을 두어 청년미취업자 등에 대한 직업능력개발훈련을 실시하기 위한 규정을 두고 있지만, 대부분의 규정에서 “정부는 … 노력하여야 한다” 혹은 “정부는 … 지원할 수 있다”와 같은 프로그램적 규정들로 구성되어 있어 그 실효성에 적지 않은 의문이 제기되고 있다.⁵⁹⁾ 청년의 직업능력개발훈련을 위한 규정의 대부분이 정부가 소요예산을 확보하고 및 관련 사업을 실시, 운영하기 위한 근거규정으로써의 성격을 가질 뿐, 그 이행을 구체적으로 담보하기 위한 실효적 장치가 부재하다고 평가할 수 있는 것이다. 물론 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있기는 하지만, 이는 직업능력개발훈련의 계획 및 실시결과를 보고하지 않거나, 이와 관련한 관계 공무원의 조사를 거부, 방해, 기피하는 것에 대한 부과일 뿐, 직업능력개발에 대한 권리를 직접적으로 확보하기 위한 성격의 규정은 아니다. 또한 500만원이라는 과태료 부과액이 사실상 청년 미취업자의 고용촉진 및 직업능력개발훈련을 취지로 직업훈련기관 등이 정부로부터 지원받는 금액보다 현저히 낮기 때문에 그 효과가 미미하다는 지적⁶⁰⁾도 있다.

현행 고용정책기본법에 따르면 국가는 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 곤란한 자(취업취약계층)의 고용촉진에 관한 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하도록 정하고 있으며(동법 제6조 제1항 제6호), 그러한 고용정책의 수립·시행하는 경우에 있어서는 근로자의 직업선택의 자유와 근로의 권리가 확보될 수 있도록 분명히 정하고 있다(동법 제3조 제1호). 또한 지난 1981년 직업훈련기본법의 개정으로부터 유래하여 현행 근로자직업능력개발법에서도 고령자, 장애인, 여성근로자 등을 대상으로 하는 직업능력개발훈련은 중요시 되어야 한다는 기본원칙을 분명히 제시하고 있다(동법 제3조 제4항 참고). 이러한 규정들과 더불어 오늘날 청년실업 및 청년고용이 사회적 문제로 되어 적극적 고용정책의 수립 및 실시가 강조되고 있는 상황에서, 청년고용촉진특별법 등이 프로그램적 성격을 갖고 있는 것은 의문이 아닐 수 없다.

고용보험법상 직업능력개발사업과 관련한 규정들도 이와 다르지 않다. 대부분의 규정이 “고용노동부장관은…지원할 수 있다”라는 임의규정 내지 재량규정의 형태로 규율되고 있어 법집행력과 안정성을 결여하고 있다는 것이다.⁶¹⁾ 또한 직업능력개발사업의 급부는 사업주가 납부한 보험료 등

감이 있다고 강조한다. 이에 대해서는 손창희, “고용보장의 법리-고용과 법의 동적 연계-”, 『법학논총』(제11집), 한양대 법학연구소, 1994, 16면 참고. 필자 역시 이러한 견해에 동의한다.

59) 이러한 문제제기로는 이준섭·이진국, 『취업취약계층의 취업지원에 관한 법제 개선을 위한 연구』, 법제처 연구용역보고서, 2011.9, 137면. 동 연구 역시 고용관련 법률들이 대부분 사회법의 영역에 속하는 것이고, 사회법의 주된 내용은 진흥이나 지원을 주된 내용으로 규정하고 있기 때문에 특정 법률이 어느 정도의 프로그램적 성격을 지닐 수밖에 없다는 점은 지적하고 있다.

60) 이준섭·이진국, 앞의 보고서, 139면. 동 연구에서는 청년고용촉진특별법상 과태료 관련 규정의 실효성의 문제를 제기하며, 과태료의 상한을 보다 높일 필요가 있음을 주장한다.

61) 노상현, “노동시장의 변화와 고용보험법의 과제”, 『동아법학』(제43호), 동아대 법학연구소, 2009, 530면. 노상현 교수는 실업을 극복하고 예방하기 위해서는 직업훈련이 매우 중요하다는 점에 기초하여 동 규정들을

으로 구성되는 고용보험기금에 의해 실시되고 있음에도 불구하고 직업능력개발훈련과 관련한 지원 등이 모두 임의규정으로 되어 있어, 근로자가 국가에 대하여 직업능력개발에 관한 권리를 구체적으로 요구할 수 없으며, 실업급여나 육아휴직급여와 달리 고용보험수급권으로써도 인정되기 어려운 상황이다.⁶²⁾

물론, 직업능력개발에 관한 권리가 해석상 헌법 제32조의 근로권으로부터 바로 도출될 수 있는 성질의 것이 아니며, 헌법에 명시된다 하더라도 결국엔 고용정책 관련 법령에 따라 개별적으로 정해질 수 없기 때문에, 국가는 재정상황 및 다른 고용정책 제도와의 연계, 노동시장의 상황 등을 고려하여 직업능력개발에 관한 입법수준과 내용을 자유롭게 형성할 재량이 있다.

하지만, 4차 산업혁명 시대에 있어서 청년이나 여성, 고령자 등의 취업취약계층은 그 밖의 근로자층에 비하여 직업능력개발의 중요성이 한층 더 강조되고 있음에도 불구하고, 이들과 관련한 직업능력개발법제에서 다분히 선언적이거나 임의적인 효력의 규정에 그치고 있다는 점은 아쉬운 부분이 아닐 수 없다. 현행 근로자직업능력개발법이 정하고 있는 기본원칙과 고용정책기본법상 정해진 국가의 책무 그리고 헌법이 보장하고 있는 근로권의 현대적 의미(직업능력개발권)를 고려한다면, 이 같은 부분을 적극 개선될 필요가 있다고 생각한다.

(2) 위임입법의 개선

직업능력개발법제의 핵심적인 축이라고 할 수 있는 근로자직업능력개발법과 고용보험법에서 실시하는 직업능력개발사업 등에 있어서는 전문가 및 실무자들조차도 그 내용과 성격을 확인하기 힘들 정도로 조문의 구성이 복잡할 뿐만 아니라 내용도 방대하고, 기술적이고 전문적이라는 특징을 가지고 있다. 직업능력개발법제가 근로권을 실현하기 위한 핵심적인 수단이라는 측면에서 본다면, 이는 직업능력개발법제의 기본이념과 상충하는 규율방식이라고 보지 않을 수 없다.⁶³⁾

특히 근로자직업능력개발과 고용보험법에서는 직업능력개발훈련 내지 직업능력개발사업의 구체적인 내용을 하위법령에 위임하는 경우를 적지 않게 볼 수 있다. 이러한 문제와 관련하여, 종래의 구 직업훈련에 관한 특별조치법의 시행에 있어서도 시행령으로의 위임이 지나치게 크고 불분명하다는 점⁶⁴⁾이 지적되었을 뿐만 아니라, 구 근로자직업훈련촉진법에서도 직업능력개발정책의 핵심이 되는 세부사항을 하위법령인 시행규칙이나 예규 또는 고시에 위임하는 경우가 많아, 당시의 규제개혁위원회에서 하위법령으로의 위임은 행정기관의 권한 남용을 가져올 수 있다는 점⁶⁵⁾을 지적

고용보험법의 목적에 따라 고용노동부 장관에게 의무를 부과하는 규정으로 전환할 필요가 있음을 제시한다. 필자 역시 직업능력개발권의 실현이라는 측면에서 기본적으로 동의한다.

62) 노호창, 『고용보험법상 고용유지지원금제도에 관한 연구』, 서울대 박사학위논문, 2011, 177면 이하 참고

63) 조경배, “고용보험법제의 현황과 과제”, 『법제연구』(제27호), 한국법제연구원, 2004, 85면 참고

64) 최영화, “직업훈련특별조치법에 따른 문제점”, 『노동공론』, 한국노동연구소, 1975, 84-92면 참고

65) 나영선 외 5인, 『미래전략적 직업능력개발 정책의 방향성 및 법체계 개편방안 연구(II)』, 고용노동부 연구

된 바가 없지 않다. 즉 위임입법은 행정청의 재량이 지나치게 넓게 인정되고 근로자 상호 간 형평성의 문제를 야기할 수 있을 뿐만 아니라 직업능력개발권의 실현을 저해하는 원인이 될 수 있기 때문에 유의할 필요가 있다.⁶⁶⁾

물론 근로자직업능력개발법이나 고용보험법상 직업능력개발사업의 제도들은 국가의 정책적 목적에 따라 탄력적인 운용이 필요한 점,⁶⁷⁾ 근로권에 있어서도 경제적 기능이 어느 정도 필요한 점을 부정할 수는 없기 때문에 단순히 시행령 등의 제도로 머물러있는 것에 대한 획일적인 비판은 곤란할 것이다.⁶⁸⁾ 즉, 주로 시행령의 제도로 존재하고 있는 현행 직업능력개발사업이라도 4차 산업혁명 등과 같이 변화하는 경제환경 및 산업환경에 탄력적으로 대응할 수 있다는 점에서 장점이 있고, 국가정책적 관점에서 보자면 근로권이 가지는 경제발전을 위한 부수적 수단으로서의 기능을 극대화하는 것으로 평가할 수 있다.

하지만, 제도의 취지, 제도에 대한 신뢰성, 제도가 수행하는 역할과 기능 등을 종합적으로 검토하여 시행령의 제도로 둘 것이 아니라 권리주체를 명확히 하고 권리의 실현을 위해서는 법률상의 제도로 끌어올려야 할 것도 있다고 생각한다. 예를 들어, 앞서 살펴본 유급휴가훈련 지원 등이 바로 그러하다.

최근에는 4차 산업혁명 등과 같은 급속한 사회·경제적 환경의 변화에 따라 탄력적이고 유동적으로 대처하고, 신속한 입법적 대응을 수행하기 위한 차원에서 하위법령에 위임할 필요가 있는 경우에는 그 타당성이 충분히 인정된다고 볼 수 있지만, 직업능력개발권의 실현이라는 관점에서 직업능력개발법제의 본질적인 구성내용이 하위법령으로 위임된 것은 아닌지 구체적으로 개선·검토해볼 필요가 있다.

(3) 재정상의 명확한 규율

현재의 직업능력개발은 근로자직업능력개발법 및 고용보험법으로 이원화된 법제화 체계 때문에 법령의 개정시 양 법령 간 충돌이 불가피하여 근로자직업능력개발법이 직업능력개발에 관한 일반법으로서의 포괄성이 확보되지 못하고 있다.

이상과 같이 두 법의 상충하고 있음은 근로자직업능력개발법의 일부사업에 대한 재원이 고용보험기금에 근거하기 때문이다. 그러므로 사업의 재원근거를 명확히 하기 위해 고용보험법의 관련된

용역보고서, 2009, 20면 각주 7) 참고. 이와 관련하여 일본의 직업능력개발촉진법에서는 관련내용이 상당히 구체적으로 언급되어 있어 우리 법제와 차이점을 보인다.

66) 박지순, “직업능력개발계좌제도의 바람직한 운영방안”, 『민간훈련기관의 활성화 방안 포럼』, (사) 전국직업전문학교협회, 2010.11.15, 32면

67) 훈련기준과 방법을 법률에서 상세히 정할 경우 오히려 경직적인 측면으로 인한 폐해가 우려된다는 견해로는 김재훈, “직업능력개발에서 법의 역할과 과제”, 『직업능력개발 분야 규제발굴 및 규제개선방안 연구』, 노동부 연구용역보고서, 2008, 119면 참고

68) 노호창, “고용보험법상 권리 주체”, 『노동법학』(제41호), 한국노동법학회, 2012, 86면

조항을 근로자직업능력개발법의 제3장 관련 조항으로 흡수통합하여 정책의 일관성 및 효율성을 도모할 필요가 있다. 또한 근로자직업능력개발법 제41조(소요재원)에 있어서 일반회계와 고용보험 기금에 의한 사업은 구체적으로 명시하지 않음으로서 나타나는 혼란을 방지하기 위해 제3장 사업 주의 직업능력개발사업 지원에 한정하는 것으로 명확히 하여야 한다.

일본의 경우 직업능력개발촉진법 제96조(고용보험법과의 관계)⁶⁹⁾에서는 고용보험법 제63조에 규정하는 직업능력개발사업에 한정함을 명시하고 있다. 사업예산을 일반회계에 기반을 둔 영국과 미국은 중앙으로부터 지방으로 일괄 교부되는 방식으로 재원이 전달된다. 이를 참고하여 고용보험법의 직업능력개발사업은 근로자직업능력개발법에 흡수통합하여 그 재정상의 규율을 보다 명확히 할 필요가 있다.

IV. 결론

4차 산업혁명으로 대변되는 지식과 기술의 급격한 발전은 산업구조의 변화를 촉발하고, 사회·경제 전반에 지대한 영향을 미칠 것으로 전망되고 있다. 특히, 노동시장에 있어서는 일자리의 총량을 비롯하여, 일하는 방식과 형태, 직무능력 등에 큰 변화와 불확실성을 초래할 것으로 예측되고 있어 국가적 차원의 신속하고도 체계적인 대응이 요구되고 있다. 더욱이 우리나라의 경우 저출산 및 고령화와 고학력화, 여성의 사회진출 등도 동시에 진행되고 있음을 고려해야 한다.

이상과 같은 환경변화로 인해 발생할 수 있는 사회적 문제(실업, 노동시장의 양극화 등)를 해결하고, 개인의 고용가능성과 적응력을 제고하기 위해서는 평생 직업능력개발의 중요성이 무엇보다 강조된다. 다시 말해 4차 산업혁명에 따른 기술의 노동대체 가능성과 고령화에 따른 기대수명이 점차 증가함에 따라 국민의 전 생애에 걸친 직업능력개발에 대한 수요와 욕구가 상당히 증가하고 있다. 따라서, 국가는 모든 국민의 전 생애에 있어 직업능력개발의 기회를 실질적으로 보장할 수 있는 법·제도적 환경을 정비할 필요가 있다.

정부도 4차 산업혁명이라는 시대변화에 따른 적응력을 제고하고 평생 직업능력개발을 위한 법·제도 개선을 추진하고 있으나, 거시적인 방향에 대한 제시일 뿐 아직 구체적인 법·제도 개선을 담고 있지 않은 점, 그리고 여전히 직업능력개발의 법·제도적 사각지대가 크고, 기업규모별 혹은 고용형태에 따른 직업능력개발기회의 양극화가 존재한다는 점, 시장 주도가 아닌 국가 중심의 규제방식이 크게 변하지 않고 있어 오늘날과 같은 급격한 변화에 유연하기 어렵다는 점,

69) (雇用保険法との関係) 第九十六条:国による公共職業能力開発施設(障害者職業能力開発校を除く。)及び職業能力開発総合大学の設置及び運営、第十五条の七第一項ただし書に規定する職業訓練の実施、技能検定の実施に要する経費の負担並びに第十五条の二第一項及び第二項(障害者職業能力開発校に係る部分を除く。)、第十五条の三、第七十六条及び第八十七条第二項の規定による助成等は、雇用保険法(昭和四十九年法律第一百六号)第六十三条に規定する能力開発事業として行う。

노사의 실질적 참여가 제한적이라는 점 등에서 적지 않은 문제가 있다.

따라서, 본 연구에서는 4차 산업혁명이라는 거대한 변화의 관점에서, 모든 국민이 직업능력개발에 관한 권리를 실질적으로 실현할 수 있도록 현행 직업능력개발체제의 실효성을 재점검하고, 4차 산업혁명 시대에 부응하는 몇 가지 개선과제를 제시하였다. 후속연구를 통해 보다 진전된 논의를 제시해보도록 한다.

참고문헌

- 김문현·박은정·신인령·장영민·홍정선, 『법과 사회정의』(제3판), 이화여대 출판부, 2000
- 김철수 외 3인, 『세계비교헌법』, 박영사, 2014
- 김형배·박지순, 『노동법강의』(제9판), 신조사, 2020
- 나영선 외 2인, 『직업능력개발 혁신을 위한 제도 및 개선방안 연구』, 노동부 연구용역보고서, 2006
- 나영선 외 5인, 『미래전략적 직업능력개발 정책의 방향성 및 법체계 개편방안 연구(II)』, 고용노동부 연구용역보고서, 2009
- 노동법연구회, 『직업안정·훈련기본법』, 법문사, 1986
- 박종희 외 3인, 『고령자 고용촉진을 위한 노동시장법제 개선방안 연구』, 노동부 연구용역보고서, 2008
- 박지순·방준식·최수정·최흥기, 『한국형 도제훈련 정착을 위한 제도화 방안 연구』, 한국산업인력공단 연구용역보고서, 2014
- 박흥규, 『고용법·근로조건법』(제2판), 삼영사, 2005
- 백영호, 『직업능력개발사업의 문제점과 감사시사점』, 감사원 감사연구원, 2013.12
- 스게노카즈오(이정 역), 『고용사회와 노동법』, 박영사, 2001
- 차병직·윤재왕·윤지영, 『지금 다시, 헌법』, 로고폴리스, 2017
- 최흥기, 『직업능력개발훈련법제에 관한 연구』, 고려대 박사학위논문, 2018
- 헌법개정연구위원회, 『헌법개정연구』, 최종보고서, 2006
- 김기선, “디지털화와 노동: 디지털시대 노동의 과제”, 『노동정책연구』(제16권 제4호), 한국노동연구원, 2016
- 김명식, “기본권 조항 개정의 쟁점”, 『성균관법학』(제23권 제2호), 성균관대 법학연구소, 2011
- 김배원, “기본권의 개정방향과 구체적 검토”, 『헌법학연구』(제12권 제2호), 한국헌법학회, 2006
- 김상호, “프랑스의 직업능력개발제도에 관한 연구”, 『노동법논총』(제45집), 한국비교노동법학회, 2019
- 박지순, “직업능력개발계좌제도의 바람직한 운영방안”, 『민간훈련기관의 활성화 방안 포럼』, (사) 전국직업전문학교협회, 2010.11.15
- 박지순, “단시간근로의 입법정책적 과제”, 『노동법포럼』(제12호), 노동법이론실무학회, 2014.4,
- 박지순, “자영노동의 법적 쟁점과 사회법적 보호방안”, 『동북아연구』(제8권 제3호), 전북대 동북아법연구소, 2015
- 박지순, “노동4.0과 노동법의 미래”, 『선진화 정책시리즈』, 한반도선진화재단, 2017.2
- 박진영, “헌법개정(기본권 등)에 관한 의견”, 『헌법개정(기본권 등)에 관한 공청회』, 헌법개정특별위원회, 2017.1.23

- 박진완, “헌법개정에 있어서 현행 헌법상의 기본권 조항의 개정에 대한 논의”, 『한국의 헌법개정』, 콘라드 아테나워 재단, 2010
- 손창희, “고용보장의 법리-고용과 법의 동적 연계-”, 『법학논총』(제11집), 한양대 법학연구소, 1994
- 오정록·신범석, “평생교육법상 유급학습휴가제의 개선방향에 관한 연구”, 『인력개발연구』(제10권 제1호), 한국인력개발학회, 2008
- 이흥재, “고용보장의 법적 구조에 관한 시론”, 『서울대 법학』(제32권 제1,2호), 서울대 법학연구소, 1991
- 정재황, “헌법개정과 기본권”, 『사회통합과 법의 역할』, 제8회 한국법률가대회, 2012
- 정지선, “학습휴가제도를 통한 직무 전문성 제고방안”, 『임금연구』(제22권 제1호), 한국경영자총협회, 2014
- 조경배, “고용보험법제의 현황과 과제”, 『법제연구』(제27호), 한국법제연구원, 2004
- 조용만, “직업훈련에 대한 근로자의 권리 -ILO국제노동기준 및 프랑스법과의 비교평가-”, 『노동법 연구』(제2호), 서울대 노동법연구회, 1992
- 조용만, “프랑스 유급교육훈련휴가제도의 내용과 운영실태”, 『노동법연구』(제17호), 서울대 노동법 연구회, 2004
- 조용만, “직업능력개발에 대한 근로자의 권리 -프랑스 법제의 내용과 시사점을 중심으로-”, 『노동 법연구』(제33호), 서울대 노동법연구회, 2012
- 최흥기, “직업계고 현장실습제도의 문제점과 개선방향”, 『노동법률』, 중앙경제, 2018.1
- 최흥기, “개헌과 직업능력개발에 관한 권리”, 『노사focus』, 한국공인노무사회, 2018.2
- 최흥기, “직업훈련의 개념에 관한 소고(小考)”, 『법학연구』(제60권 제3호), 부산대 법학연구소, 2019
- 최흥기, “직업능력개발훈련법제의 쟁점과 과제”, 『노동법학』(제69호), 한국노동법학회, 2019
- 최흥기, “개정 남녀고용평등법의 의의와 과제”, 『노동법률』, 중앙경제, 2019.9
- 한병호, “사회적 기본권 규정의 헌법개정의 검토”, 『헌법학연구』(제12권 제4호), 한국헌법학회, 2006
- 사립입국·일자리위원회, 『동반성장을 위한 평생직업능력개발 체제 혁신』, 제77회 국정과제회의 본 보고서, 2006.5.24
- 兩角 道代, 職業能力開発と労働法, 『講座21世紀の労働法 第2巻 -労働市場の機構とル | ル』, 日本労働法学会 編, 有斐閣, 2000
- 大和田敢太, 労働者の職業教育権, 労働法学の理論と課題(片岡教授還暦記念論文集), 有斐閣, 1988
- BMAS, Grünbuch, Arbeiten 4.0, 2015
- BMAS, Weissbuch, Arbeiten 4.0, 2016
- BMBF, Berufsbildung 4.0 - den digitalen Wandel gestalten, 2017

OECD, VET in a time of crisis: Building foundations for resilient vocational education and training systems, 2020.5.6

Simon Deakin · Frank Wilkinson, The Law of the Labour Market, Oxford press, 2005

WEF, The Future of Jobs : Employment Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016

Abstract

A Study on Legal System Improvements for Lifelong Vocational Competency Development in the era of 4th Industrial Revolution

Choi, Hong-Ki*

(Ph.D. Researcher, Legal research institute of Korea University;
Lecturer, Department of Law, Catholic/Sungshin Women's University)

Recently, the social and economic environment is changing so rapidly that no one can easily predict it. At the same time, these changes are complex and diverse. Internationally, the spread of globalization and the progress of informationization continues. Domestically in Korea, low birth rates, aging populations, and highly educated phenomena are deepening, hard to find in the world. Furthermore, a new topic called “the Fourth Industrial Revolution” has recently been presented, sparking innovative changes in both society and the economy.

To appropriately respond to this era of change, various policy measures may be considered. Most importantly, we should pay close attention to the standard emphasis on policies for developing the nation's lifelong vocational abilities. Today's vocational ability development is a means to promote the employment of students, job seekers, and unemployed people and serves as the only consistent way to maintain and improve the employment of workers (employees) in a stable manner. Moreover, it's also fully recognized to stabilize the labor market and social integration, and further lifelong learning.

In the era of the Fourth Industrial Revolution, the most critical policy tool in enhancing the lifelong employment potential of the entire nation, ensuring a stable working life (The Right to Labor), and a decent living (The Right to Life) is the development of vocational ability. After all, the improvement of related laws and systems is essential to establish a lifelong vocational ability development system that meets the Fourth Industrial Revolution's needs. In addition to presenting policy directions for vocational ability development, measures should be considered to realize workers' right to develop the vocational ability, which can no longer be delayed in the era of the Fourth Industrial Revolution.

Keywords: The Fourth Industrial Revolution, Employability, Lifelong Learning, Vocational Ability Development, The Right to Labor, The Vocational Ability Development Training Right

2020년 고용직업능력개발센터 고용 및 직업능력개발 연구 학술대회

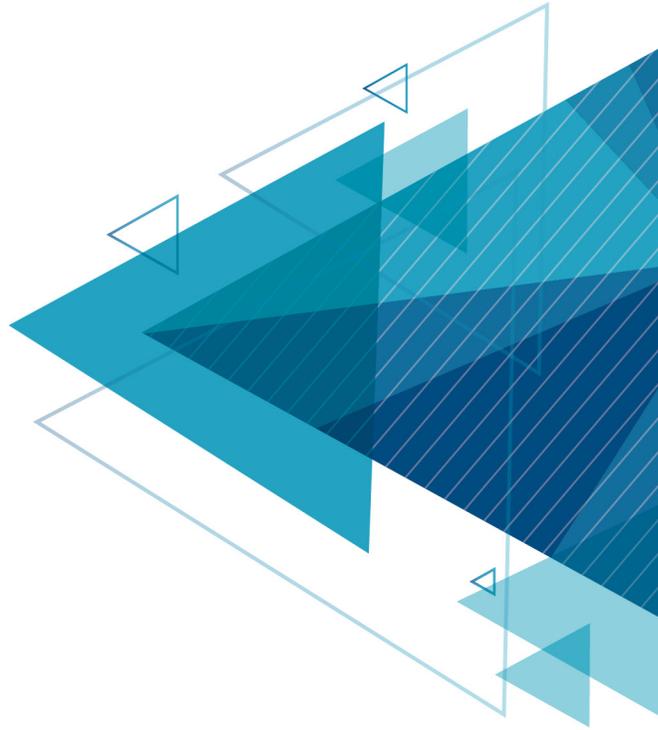
2020년 12월 28일 인쇄
2020년 12월 30일 발행

발행인 이진구
발행처 한국기술교육대학교 고용직업능력개발센터
주 소 (31079) 충청남도 천안시 서북구 과수원길 18
한국기술교육대학교 실학관 505호
전 화 041-521-8210
팩 스 041-521-8146
편집·인쇄 (사)한국장애인문화인쇄협회

* 본 논문의 내용은 집필자의 개인 의견이며, 고용직업능력
개발센터의 공식적인 견해와 무관함.

2020년
한국기술교육대학교
고용직업능력개발센터
고용 및 직업능력개발
연구 학술대회

| 우수 논문집 |



한국기술교육대학교
고용직업능력개발센터

충남 천안시 서북구 과수원길 18 한국기술교육대학교 제2캠퍼스 실학관 505호
TEL 041-521-8209 FAX 041-521-8146